PROGRAMME DU TRAVAIL

Un trimestriel sur les relations industrielles

gazette du travail

Volume 7, N° 2

Été 2004

- Rétroaction 360 degrés chez PACCAR du Canada ltée
- Dispositions relatives au bénévolat
- Prestations de compassion – Une nouvelle possibilité aux soignants membres de la famille

Gouvernement du Canada Government of Canada

Canada

LT-121-06-04

Un trimestriel sur les relations industrielles

gazette du travail

Préparé par :

Direction de l'information sur les milieux de travail
Programme du travail
Ressources humaines et Développement des compétences Canada
165, Hôtel de Ville
Place du Portage, Phase II
Hull (Québec) K1A 0J2

1-800-567-6866 ou (819) 997-3117

Site internet : http://www.rhdcc.gc.ca

Available in English

©Ministère des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada – 2004

En vente au Canada chez votre libraire local ou par la poste auprès de :

Les Éditions et Services de dépôt
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada
Ottawa (Ontario)
K1A 0S5
Téléphone : 1-800-635-7943 / (613) 941-5995
Télécopieur : 1-800-565-7757 / (613) 954-5779
Courriel : publications@tpsgc.gc.ca
Internet : http://publications.gc.ca

N° de cat. L12-22F

©Sa majesté la Reine du chef du Canada, 2004
ISSN 1480-6894s

Imprimé au Canada

SURVOL

La *Gazette du travail* présente une vaste gamme de renseignements ainsi qu'une analyse visant à répondre aux besoins changeants des intervenants dans le domaine des relations du travail. Elle a pour objet d'offrir une base de recherche solide afin d'appuyer le processus de négociation.

La *Gazette du travail* contient des renseignements et une analyse des rajustements de salaire, les dispositions des conventions collectives, les pratiques innovatrices en milieu de travail, les arrêts de travail, les négociations clés à venir et d'autres sujets connexes.

Dans cette édition de l'été 2004, nous vous présentons des données courantes et chronologiques du premier trimestre 2004 sur les rajustements salariaux issus des principales conventions collectives. Ces données sont regroupées selon les secteurs public et privé, les régions, les sphères de compétence et les principaux secteurs d'activité. Ce numéro comporte également une liste des principales ententes conclues durant le premier trimestre 2004 ainsi que de l'information sur les arrêts de travail survenus pendant le quatrième trimestre 2003 et le premier trimestre 2004. Un survol des dispositions particulières met en évidence les régimes de retraite dans les conventions collectives. Les pratiques novatrices en milieu de travail issues de négociations collectives y sont également résumées.

Cette édition présente un aperçu des conférences récentes financées par le Programme de partenariat syndical-patronal ainsi qu'une étude de cas qui décrit une rétroaction 360 degrés chez PACCAR du Canada ltée. Y figure également des exemples de dispositions sur le bénévolat et les prestations de compassion.

Les changements récents apportés à la législation du travail au Canada mettent l'accent sur les projets de lois et les textes réglementaires adoptés. La Bibliothèque ministérielle propose des suggestions de lecture sur la gestion des conflits en milieu de travail.

En dernier lieu, la rubrique « Hier et aujourd'hui » se penche sur les dispositions de sécurité syndicale.

TABLE des MATIÈRES

Page

SALAIRES ET ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

Grands règlements salariaux – Données du premier trimestre 2004 7

Principales ententes conclues au cours du premier trimestre 2004 12

Tableaux des rajustements salariaux 18

Arrêts de travail 28

Dispositions particulières des conventions collectives – *Régimes de retraite*
Marie-Ève BÉDARD 34

Pratiques innovatrices en milieu de travail
Bruce ALDRIDGE 53

ARTICLES

- Compte-rendu des récentes conférences et projets de recherche financés par le Programme de partenariat syndical-patronal et liste des projets en cours
Service fédéral de médiation et de conciliation 58

- Rétroaction 360 degrés chez PACCAR du Canada ltée
Brigitte BANVILLE et Sylvie ST-ONGE 65

- Dispositions relatives au bénévolat
Marie-Ève BÉDARD 71

- Prestations de compassion – Une nouvelle possibilité aux soignants membres de la famille
J. DAWE 73

suite à la page suivante

Page

LÉGISLATION DU TRAVAIL AU CANADA

- Projets de loi et textes réglementaires adoptés
  Michel GAUVIN
  Charles Philippe ROCHON
  Annick DELISLE 75

LE COIN DU LECTEUR – BIBLIOTHÈQUE MINISTÉRIELLE

- Gestion des conflits en milieu de travail
  Michèle AUGER
  Fred LONGLEY
  Edward POPOFF 83

HIER ET AUJOURD'HUI

- Dispositions de sécurité syndicale
  Suzanne PAYETTE 85

Produits d'information et Services à la clientèle
(Voir les dernières pages pour la description et le bon de commande)

Le contenu de cette publication a été préparé par des membres de l'Association canadienne des employés professionnels et de l'Alliance de la fonction publique du Canada.

GRANDS RÈGLEMENTS SALARIAUX*

Données du premier trimestre 2004

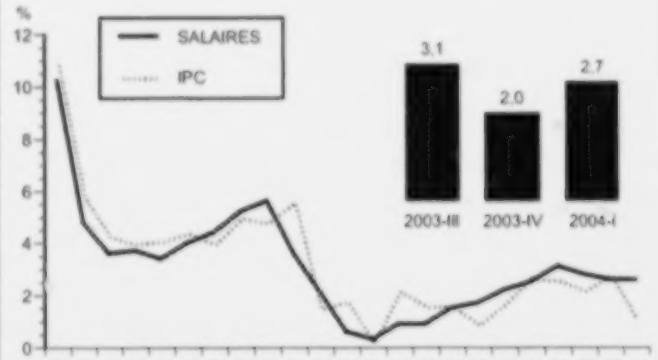
Sommaire

Les principales conventions collectives ratifiées au cours du **premier trimestre 2004** ont donné lieu à une augmentation moyenne du taux de salaire de base de **2,7 %** par année pendant la durée des conventions. Il s'agit d'une hausse par rapport à la moyenne de 2,0 % enregistrée durant le trimestre précédent et celle de 2,6 % affichée pour l'ensemble de l'année 2003. Les données du premier trimestre 2004 sont basées sur l'examen de 72 conventions visant 139 300 employés.

Lors des précédentes négociations, le rajustement salarial s'établissait à 3,6 % en moyenne, soit un taux supérieur à celui établi au cours des ententes courantes. Durant le premier trimestre 2004, la durée des conventions était de 28,8 mois, comparativement à 31,7 mois au cours du trimestre précédent.

Graphique A

Grands règlements salariaux
Rajustement annuel moyen des taux de base en pourcentage



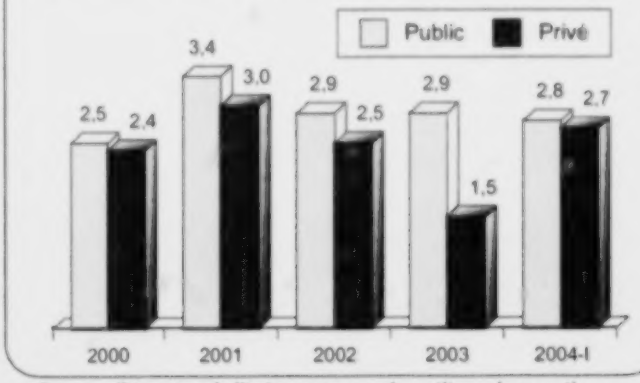
Source : Direction de l'information sur les milieux de travail.

Secteurs public et privé

Les règlements salariaux enregistrés au cours du premier trimestre 2004 proviennent en grande partie du secteur public où 50 des 72 conventions du total (72,2 % de l'ensemble des employés) sont ratifiées. La moyenne des augmentations salariales du secteur public est légèrement supérieure à celle du secteur privé. Dans le **secteur public,** 100 630 employés obtiennent des augmentations salariales de **2,8 %** en moyenne. Dans le

Graphique B

Grands règlements salariaux par secteurs public/privé
Rajustement annuel moyen des taux de base en pourcentage



Source : Direction de l'information sur les milieux de travail.

*Les grands règlements salariaux sont ceux qui s'appliquent à des unités de négociation de 500 employés ou plus. Le calcul tient compte de tous les rajustements salariaux accordés pendant la durée de ces conventions, y compris des indemnités de vie chère. Ces indemnités de vie chère sont calculées en supposant que l'indice des prix à la consommation augmente de 2,0 % par année.

secteur privé, 38 670 employés reçoivent des augmentations de 2,7 % à l'issue de 22 conventions.

Répartition en pourcentage selon l'augmentation salariale

Au cours du premier trimestre 2004, la majorité des employés (53,1 %) reçoivent des augmentations salariales situées entre 3,0 et 3,9 %, tandis que 20,7 % des employés obtiennent des augmentations allant de 2,0 à 2,9 %. Environ 13,7 % des employés reçoivent des rajustements inférieurs à 1,0 % (notamment des réductions salariales touchant 9,7 % des employés ainsi que des gels salariaux visant 0,7 % des employés). Cependant, seulement 12,4 % des employés obtiennent des augmentations de 4,0 % et plus.

Répartition des employés et des ententes conclues selon le rajustement salarial

Répartition des rajustements	Conventions		Employés	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
Moins de 0 %	1	1,4	13 500	9,7
0,0 % (pas d'aug.)	1	1,4	1 000	0,7
Plus de 0,0 à 0,9 %	2	2,8	2 870	2,1
1,0 % à 1,9 %	2	2,8	1 650	1,2
2,0 % à 2,9 %	17	23,6	28 850	20,7
3,0 % à 3,9 %	39	54,2	74 010	53,1
4,0 % à 4,9 %	6	8,3	12 300	8,8
5,0 % à 5,9 %	2	2,8	1 450	1,0
6,0 % à 6,9 %	2	2,8	3 670	2,6
TOUS LES NIVEAUX	72	100,0	139 300	100,0

NOTA : Les chiffres ayant été arrondis, les pourcentages peuvent ne pas correspondre à 100 %.

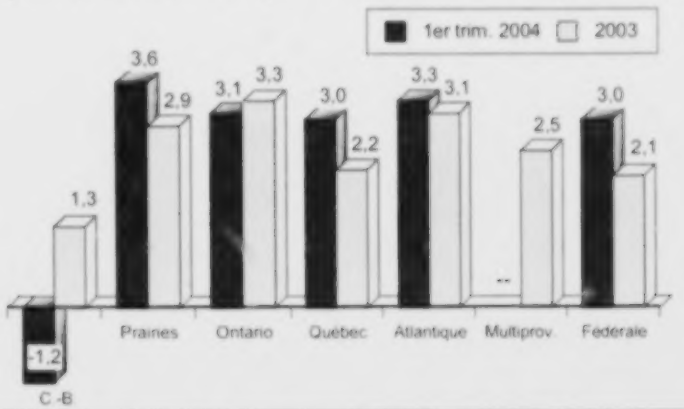
Source : Direction de l'information sur les milieux de travail.

Région et sphère de compétence

Sur une base régionale et par sphère de compétence, au cours du premier trimestre 2004, la province de l'Alberta enregistre le gain salarial le plus élevé au taux de 3,7 %; les provinces des Prairies affichent globalement des augmentations de 3,6 % visant 38 050 employés au terme de 21 conventions. La Colombie-Britannique affiche le plus faible rajustement salarial, soit moins 1,2 % visant 16 630 employés, en raison d'une réduction salariale de 4,1 % visant 13 500 employés de *Health Employers Association of British Columbia*. Si l'on exclut cette convention du secteur de la santé, les 71 conventions restantes, à l'échelle du Canada, enregistrent une augmentation de 3,2 % en moyenne au cours du premier trimestre (comparativement à la moyenne globale de 2,7 %). Dans la sphère de compétence fédérale, 18 630 employés reçoivent des rajustements de 3,0 % en moyenne dans le cadre de huit conventions. En Ontario, 47 220 employés obtien-

Graphique C

Grands règlements salariaux par région/sphère de compétence
Rajustement annuel moyen des taux de base en pourcentage



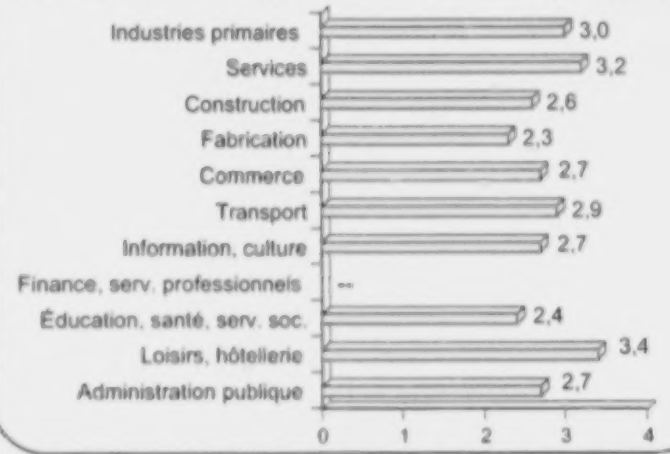
Source : Direction de l'information sur les milieux de travail.

104-07210/

nent des augmentations de 3,1 % à l'issue de 26 conventions; au Québec, 11 780 employés reçoivent des augmentations de 3,0 % au terme de huit conventions et dans les provinces de l'Atlantique, 6 990 employés obtiennent des augmentations de 3,3 % dans le cadre de quatre conventions.

Graphique D

Grands règlements salariaux par secteur d'activité
Rajustement annuel moyen des taux de base en pourcentage



Source : Direction de l'information sur les milieux de travail.

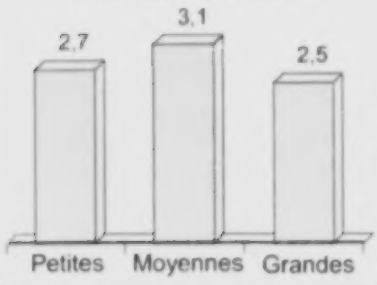
Secteurs d'activité

Si l'on observe les secteurs d'activité, le plus grand nombre de conventions (43,1 %) et d'employés (43,8 %) se trouvent dans le secteur de l'**éducation, de la santé et des services sociaux** où 61 040 employés obtiennent des gains salariaux de **2,4 %** dans le cadre de 31 conventions. Dans le secteur de l'**administration publique,** 28 230 employés obtiennent le gain salarial le plus élevé au taux de **3,4 %** à l'issue de 16 conventions. Dans le secteur de la **fabrication**, 9 900 employés reçoivent la plus faible augmentation au taux de **2,3 %** au terme de 10 conventions. Voici, par ordre décroissant, les augmentations salariales enregistrées par les autres secteurs d'activité : le secteur des **services publics** affiche **3,2 %** d'augmentation; le secteur des **industries primaires**, **3,0 %**; le secteur du **transport, 2,9 %;** les secteurs du **commerce** et de l'**information et de la culture, 2,7 %** et le secteur de la **construction** enregistre **2,6 %** d'augmentation.

Données enregistrées au cours du premier trimestre 2004 par les petites, moyennes et grandes unités de négociation

Graphique E

Rajustement annuel moyen selon la taille des unités de négociation



Source : Direction de l'information sur les milieux de travail.

Au cours du premier trimestre 2004, au total 98 conventions collectives ont été ratifiées et se répartissent comme suit : 26 ont été signées dans les petites unités de négociation (100 à 499 employés); 55 dans les unités de taille moyenne (500 à 1 999 employés) et 17 conventions dans les grandes unités de négociation (2 000 employés ou plus).

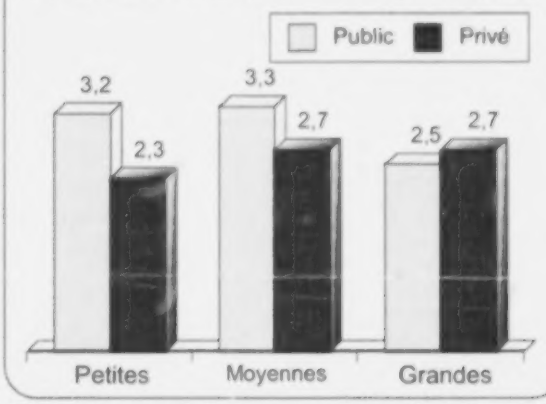
Les **PETITES** unités de négociation enregistrent une augmentation de **2,7 %** en moyenne. Le **secteur public** enregistre une hausse de **3,2 %** en moyenne, comparativement au **secteur privé** qui affiche un rajustement moins élevé, soit **2,3 %.** Si l'on observe les secteurs d'activité, le secteur de l'**administration publique** enregistre le rajustement salarial le plus élevé au taux de **3,6 %,** tandis que les secteurs du **commerce de gros et de détail,** de la **fabrication** et de l'**information et de la culture** affichent le plus

faible rajustement, soit **2,2 %.** Sur une base régionale et par sphère de compétence, les augmentations salariales se situent entre **3,2%** dans les provinces de l'**Atlantique** et **2,2 %** au **Manitoba.**

Les unités **MOYENNES** enregistrent une augmentation salariale moyenne de **3,1 %.** Dans le **secteur public,** les conventions donnent lieu à une augmentation de **3,3 %** en moyenne. Par comparaison, la moyenne enregistrée par le **secteur privé** est de **2,7 %.** Si l'on examine les secteurs d'activité, les secteurs de l'**éducation, de la santé et des services sociaux** et de la **construction** enregistrent le rajustement salarial le plus élevé au taux de **3,4 %,** tandis que le secteur de la **fabrication** affiche le plus faible rajustement, soit **2,0 %.** Sur une base régionale et par sphère de compétence, les augmentations salariales vont de **3,6 %** dans la province de **Québec,** à **2,5 %** en **Colombie-Britannique.**

Graphique F

Rajustement annuel moyen des taux de base en pourcentage selon la taille des unités de négociation et par secteurs public/privé

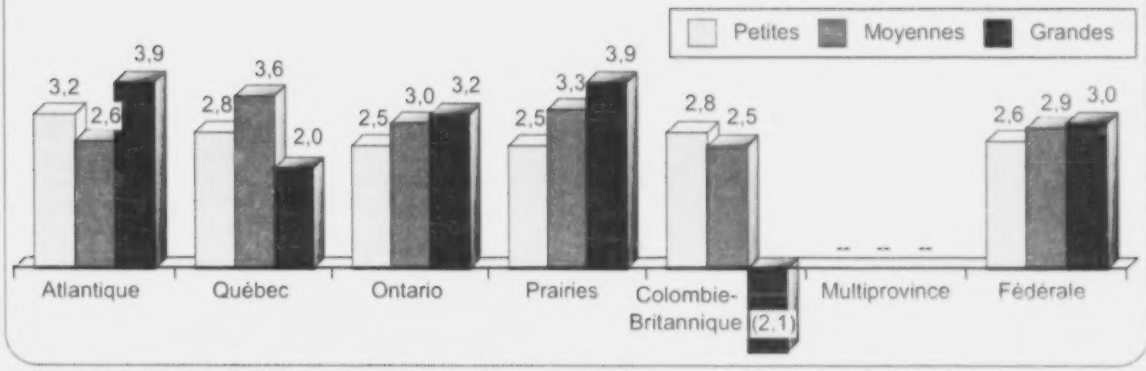


Source : Direction de l'information sur les milieux de travail.

Les **GRANDES** unités de négociation enregistrent une augmentation salariale de **2,5 %** en moyenne. Le **secteur public** enregistre des augmentations de **2,5 %** en moyenne, comparativement au **secteur privé** qui affiche une moyenne de **2,7%.** Si l'on observe les secteurs d'activité, celui de l'**administration publique** enregistre les rajustements salariaux les plus élevés au taux de **3,5 %,** tandis que le secteur de l'**éducation, de la santé et des services sociaux** affiche la plus faible augmentation salariale, soit **1,8 %.** Sur une base régionale et par sphère de compétence, les augmentations salariales se situent entre **3,9 %** dans les **Prairies** et les provinces de l'**Atlantique** et **moins 2,1 %** en **Colombie-Britannique.** Cette réduction salariale de moins 2,1% est le résultat de la ratification d'une entente par la *Health Employers Association of British Columbia* pour 13 500 employés.

Graphique G

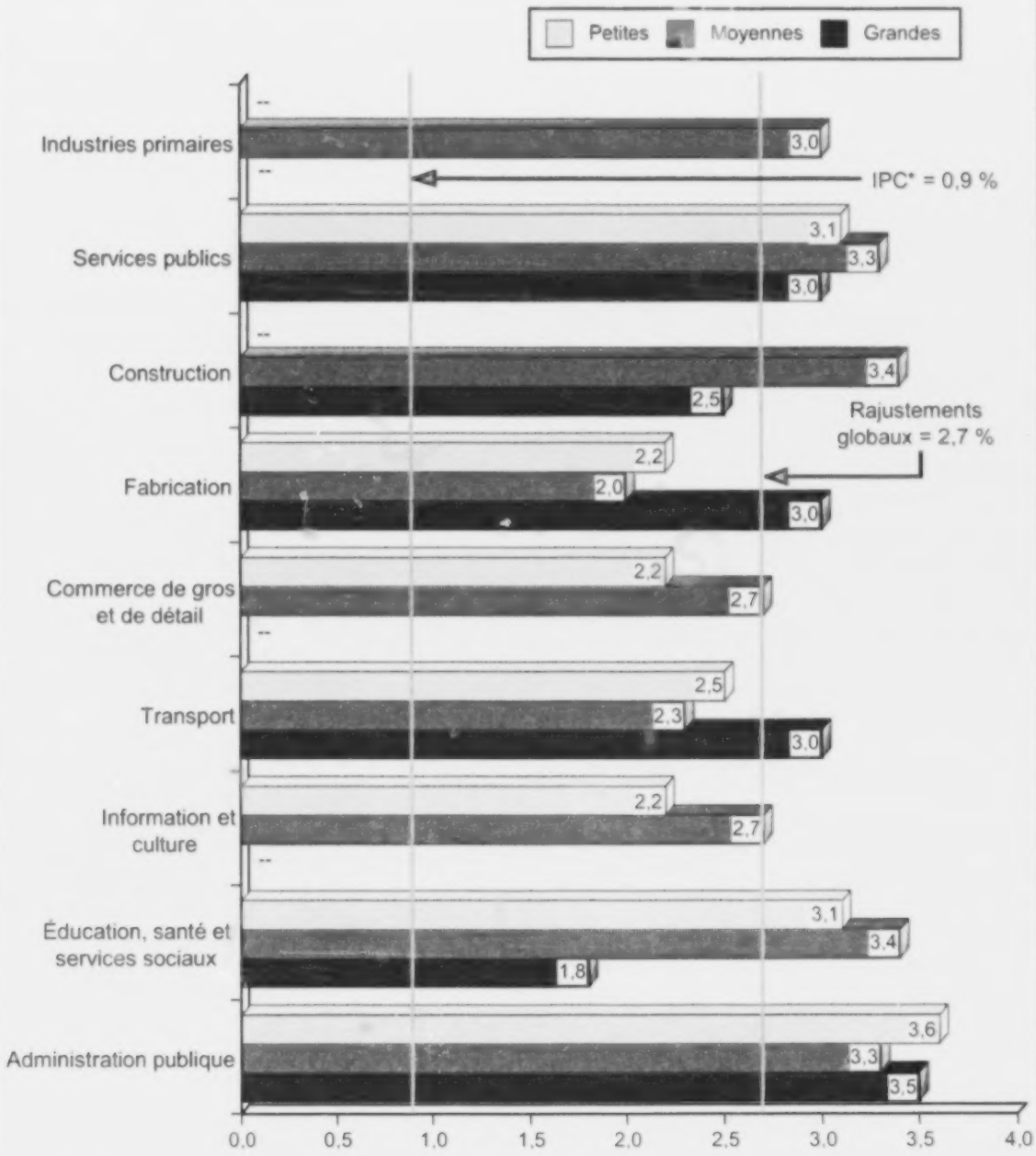
Rajustement annuel moyen des taux de base en pourcentage selon la taille des unités de négociation et par région/sphère de compétence



Source : Direction de l'information sur les milieux de travail.

Graphique H

Rajustement annuel moyen des taux de base en pourcentage selon la taille des unités de négociation et par secteur d'activité



* Taux de variation par rapport à la même période de l'année précédente.

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail.

Principales ententes conclues au cours du premier trimestre 2004

Secteur d'activité et employeur	Nombre d'employés	Rajust. ann. moy. en %	Rajust. 1re année	Durée (mois)	Expiration AAAA-MM-JJ
Industries primaires (3 conventions)	**3 380**	**3,0**	**3,6**	**36,0**	
Falconbridge Limited, production, Falconbridge, Ont.	1 050	2,3*	3,4	36,0	2007-01-31
Highland Valley Copper, employés de production, Logan Lake, C.-B.	780	3,7	5,0	36,0	2006-09-30
Suncor Energy Inc., Oil Sands, mineurs, Fort McMurray, Alb.	1 550	3,2	3,0	36,0	2007-04-30
Services publics (4 conventions)	**4 580**	**3,2**	**3,2**	**16,0**	
Bruce Power LP, scientifiques et autres professionnels, Toronto, Ont.	810	4,0	4,0	12,0	2004-12-31
Enbridge Gas Distribution, ouvriers des services publics, à l'échelle de la province, Ont.	770	3,0	3,0	36,0	2006-12-31
Ontario Power Generation Inc., scientifiques et autres professionnels, à l'échelle de la province, Ont.	900	3,0	3,0	12,0	2004-12-31
Ontario Power Generation Inc., scientifiques et autres professionnels, à l'échelle de la province, Ont.	2 100	3,0	3,0	12,0	2004-12-31
Construction (2 conventions)	**15 200**	**2,6**	**2,6**	**36,0**	
Association des entrepreneurs en mécanique du N.-B. Inc., plombiers et tuyauteurs, à l'échelle de la province, N.-B.	1 200	3,4	3,4	36,0	2006-06-30
Electrical Trade Bargaining Agency Electrical Contractors Association, électriciens, à l'échelle de la province, Ont.	14 000	2,5	2,5	36,0	2007-04-30
Fabrication (10 conventions)	**9 900**	**2,3**	**2,1**	**32,7**	
Brasseries Molson, employés de production, Montréal, Qc	1 300	2,1*	1,9	84,0	2010-12-21
Camco Inc., employés de production, Hamilton, Ont.	1 000	0,0	0,0	20,0	2005-12-31
Camco inc., employés de production, Montréal, Qc	800	3,1*	3,0	36,0	2007-03-04
Canadian General-Tower Limited, employés d'usine et préposés à l'entretien, Cambridge, Ont.	500	2,4	2,4	12,0	2005-02-28
DuPont Canada Inc., employés d'usine et préposés à l'entretien, Kingston, Ont.	1 150	2,4	2,7	36,0	2007-01-27
Générale Électrique du Canada inc., employés d'usine et préposés à l'entretien, Pickering, Ont.	650	3,1*	3,1	36,0	2007-02-15

* Convention prévoyant des paiements d'indemnité de vie chère (IVC) fondés sur un taux d'inflation projeté de 2,0 %.

Secteur d'activité et employeur	Nombre d'employés	Rajust. ann. moy. en %	Rajust. 1re année	Durée (mois)	Expiration AAAA-MM-JJ
Fabrication (suite)					
Hershey Canada Inc., employés d'usine et préposés à l'entretien, Smiths Falls, Ont.	560	2,4	1,7	36,0	2007-01-31
Société d'Électrolyse et de Chimie Alcan, Ltée (Arvida), employés rémunérés à l'heure, Jonquière, Qc	2 290	3,0	3,0	12,0	2004-12-31
Société d'Électrolyse et de Chimie Alcan, Ltée (Usine Laterrière), employés de production, Laterrière, Qc	500	3,0	3,0	12,0	2004-12-31
Trenton Works Ltd., production, Trenton, N.-É.	1 150	1,3*	0,0	36,0	2006-10-31
Commerce de gros et de détail (1 convention)	**950**	**2,7**	**1,9**	**36,0**	
Great Atlantic & Pacific Company of Canada Limited, employés des centres de distribution alimentaire, Toronto, Ont.	950	2,7	1,9	36,0	2006-10-11
Transport (4 conventions)	**14 920**	**2,9**	**3,0**	**42,8**	
Canadian Pacific Railway et St. Lawrence & Hudson Railway, employés des chemins de fer, à l'échelle du réseau	1 210	2,3	3,0	36,0	2006-12-31
Chemins de fer nationaux du Canada, employés d'atelier, à l'échelle du réseau	2 780	3,0	3,0	36,0	2006-12-31
Chemins de fer nationaux du Canada, employés de bureau, à l'échelle du réseau (à l'exception de T.-N.)	2 430	3,0	3,0	36,0	2006-12-31
Purolator Courrier limitée, messagers, à l'échelle du Canada	8 500	3,0	3,0	48,0	2007-12-31
Information et culture (1 convention)	**1 100**	**2,7**	**2,5**	**36,0**	
Bell Canada, vendeurs, à l'échelle de la province, Ont. et Qc	1 100	2,7	2,5	36,0	2006-12-31
Éducation, santé et services sociaux (31 conventions)	**61 040**	**2,4**	**2,5**	**27,1**	
Black Gold Regional Division No. 18, enseignants à l'élémentaire et au secondaire, Nisku, Alb.	510	2,1	2,1	12,0	2003-08-31
Calgary Laboratory Services (CLS), employés des services de santé, Calgary, Alb.	950	5,5*	5,5	36,0	2005-06-30

* Convention prévoyant des paiements d'indemnité de vie chère (IVC) fondés sur un taux d'inflation projeté de 2,0 %.

Secteur d'activité et employeur	Nombre d'employés	Rajust. ann. moy. en %	Rajust. 1re année	Durée (mois)	Expiration AAAA-MM-JJ
Éducation, santé et services sociaux (suite)					
Centre for Addiction and Mental Health, employés des services de santé, Toronto, Ont.	1 700	3,0	3,0	36,0	2005-03-31
College Compensation and Appointments Council, personnel enseignant, à l'échelle de la province, Ont.	8 600	3,7	3,5	24,0	2005-08-31
Conseil des écoles catholiques séparées de Calgary district nº 1, personnel de soutien, Calgary, Alb.	1 360	3,2	3,0	60,0	2007-08-31
District School Board of Niagara, enseignants à l'élémentaire, St. Catharines, Ont.	1 500	4,1	4,2	24,0	2004-08-31
Division scolaire nº 10 Seven Oaks, enseignants à l'élémentaire et au secondaire, Seven Oaks, Man.	630	3,0	3,0	24,0	2005-06-30
Dufferin-Peel Catholic District School Board, services éducatifs, Mississauga et les environs, Ont.	500	1,5	1,5	7,0	2004-09-30
École publique de Red Deer district nº 104, enseignants à l'élémentaire et au secondaire, Red Deer, Alb.	520	2,5	2,5	12,0	2004-08-31
Elk Island Public Schools Regional Division No. 14, enseignants à l'élémentaire et au secondaire, Elk Island, Alb.	950	2,0	2,0	12,0	2004-08-31
Gouvernement de l'Alberta, employés des services de santé, à l'échelle de la province, Alb.	1 190	3,5	3,5	12,0	2004-08-31
Gouvernement de l'Alberta, professionnels des soins de santé et de bien-être, à l'échelle de la province, Alb.	560	3,5	3,5	12,0	2004-08-31
Grand Erie District School Board, enseignants au secondaire, Brantford, Ont.	670	3,5	2,5	36,0	2004-08-31
Halton District School Board, enseignants suppléants, Burlington, Ont.	600	3,9	3,0	24,0	2004-08-31
Hamilton-Wentworth Catholic District School Board, services éducatifs, Hamilton, Ont.	640	3,0	3,0	24,0	2005-08-31
Health Authorities of Prince Edward Island, employés des services administratifs, à l'échelle de la province, Î.-P.-É.	640	3,2	4,0	36,0	2006-03-31
Health Employers Association of British Columbia, employés non-médicaux, à l'échelle de la province, C.-B.	13 500	-2,1	-4,1	24,0	2006-03-31
Nova Scotia Association of Health Organizations, infirmiers(ières), à l'échelle de la province, N.-É.	4 000	3,9	5,7	36,0	2006-10-31
Peel District School Board, concierges et employés des services, Mississauga, Ont.	840	4,0	4,0	12,0	2004-08-31

* Convention prévoyant des paiements d'indemnité de vie chère (IVC) fondés sur un taux d'inflation projeté de 2,0 %.

Secteur d'activité et employeur	Nombre d'employés	Rajust. ann. moy. en %	Rajust. 1re année	Durée (mois)	Expiration AAAA-MM-JJ
Éducation, santé et services sociaux (suite)					
Peel District School Board, employés de bureau, Mississauga, Ont.	600	4,1	4,1	12,0	2004-08-31
Pembina Trails School Division, enseignants à l'élémentaire et au secondaire, Winnipeg, Man.	1 010	3,0	3,0	24,0	2004-06-30
Provincial Health Authorities of Alberta, employés para-medicaux professionnels, à l'échelle de la province, Alb.	7 700	4,7*	5,5	36,0	2005-03-31
Service de santé des Soeurs de la Charité d'Ottawa, employés des services de santé, d'entretien et gens de métier, Ottawa, Ont.	860	3,0	3,0	36,0	2005-03-31
Toronto Catholic District School Board, enseignants au secondaire, Toronto, Ont.	2 070	6,1	6,1	12,0	2004-08-31
Université de Montréal, professeurs, Montréal, Qc	1 420	3,6	3,2	24,0	2005-05-31
Université de Sherbrooke, chargés de cours, Sherbrooke, Qc	2 070	0,8	2,1	48,0	2007-12-31
Université du Québec à Montréal, personnel de soutien, Montréal, Qc	1 800	2,6	2,6	6,0	2004-11-30
Université Laval, chargés de cours, Québec, Qc	1 600	6,3	15,3	36,0	2006-04-30
University of Victoria, chargés de cours, Victoria, C.-B.	800	0,4	1,3	36,0	2006-08-31
Upper Canada District School Board, enseignants suppléants, Brockville, Ont.	500	5,2	5,2	12,0	2004-08-31
York Catholic District School Board, employés de bureau, Aurora, Ont.	750	2,5	2,5	24,0	2005-08-31
Administration publique (16 conventions)	**28 230**	**3,4**	**3,5**	**20,5**	
Gouvernement de l'Alberta, agents des services correctionnels, à l'échelle de la province, Alb.	2 070	3,5	3,5	12,0	2004-08-31
Gouvernement de l'Alberta, employés à la conservation des ressources naturelles, à l'échelle de la province, Alb.	850	3,5	3,5	12,0	2004-08-31
Gouvernement de l'Alberta, employés des services techniques, à l'échelle de la province, Alb.	1 490	3,5	3,5	12,0	2004-08-31
Gouvernement de l'Alberta, gens de métier (non construction), à l'échelle de la province, Alb.	580	3,5	3,5	12,0	2004-08-31
Gouvernement de l'Alberta, personnel des services administratifs et de soutien, à l'échelle de la province, Alb.	7 060	3,5	3,5	12,0	2004-08-31
Government de l'Alberta, personnel des services administratifs et programmation, à l'échelle de la province, Alb.	2 860	3,5	3,5	12,0	2004-08-31

* Convention prévoyant des paiements d'indemnité de vie chère (IVC) fondés sur un taux d'inflation projeté de 2,0 %.

Secteur d'activité et employeur	Nombre d'employés	Rajust. ann. moy. en %	Rajust. 1re année	Durée (mois)	Expiration AAAA-MM-JJ
Administration publique (suite)					
Gouvernement de l'Alberta, travailleurs sociaux, à l'échelle de la province, Alb.	2 670	3,5	3,5	12,0	2004-08-31
Gouvernement du Canada, intervieweurs (sur place), à l'échelle du Canada	850	4,6	3,2	48,0	2004-11-30
Gouvernement du Canada, intervieweurs (bureaux régionaux), à l'échelle du Canada	690	2,8	3,5	36,0	2004-11-30
Gouvernement du Canada, traducteurs, à l'échelle du Canada	1 070	2,5	2,5	24,0	2005-04-18
Ville de Calgary, agents de police, Calgary, Alb.	1 440	3,3	3,7	27,0	2006-03-31
Ville de New Westminster, employés d'intérieur et d'extérieur, New Westminster, C.-B.	740	2,6*	2,5	48,0	2006-12-31
Ville de Toronto, pompiers, Toronto, Ont.	2 950	3,5	3,5	36,0	2004-12-31
Ville de Vancouver, pompiers, Vancouver, C.-B.	810	3,3*	3,8	48,0	2006-12-31
Ville de Winnipeg, agents de police, Winnipeg, Man.	1 550	3,4	3,5	24,0	2004-12-23
Ville de Winnipeg, employés des services administratifs, Winnipeg, Man.	550	3,0	4,5	36,0	2006-10-11
Conventions avec clause IVC (9 conventions)	**15 150**	**3,8***	**4,2**	**41,3**	
Conventions sans clause IVC (63 conventions)	**124 150**	**2,6**	**2,6**	**27,3**	
Toutes les conventions (72 conventions)	**139 300**	**2,7**	**2,8**	**28,8**	

* Convention prévoyant des paiements d'indemnité de vie chère (IVC) fondés sur un taux d'inflation projeté de 2,0 %.

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail.

Calendriers des principales conventions collectives qui viennent à expiration et des réouvertures de négociation

Les calendriers 2004 des unités de négociation de 100 employés ou plus sont disponibles sur le site Web de la Direction de l'information sur les milieux de travail à

http://www.rhdcc.gc.ca/fr/pt/imt/info.shtml.

Direction de l'information sur les milieux de travail
Produits et services pour vous

La Direction de l'information sur les milieux de travail constitue votre source de renseignements à jour et personnalisée sur les relations industrielles et la négociation collective. Vous pourrez également obtenir de l'information sur :

- l'évolution des rajustements salariaux négociés incluant les clauses d'indemnité de vie chère (IVC),
- listes des expirations et réouvertures de conventions collectives,
- les avantags sociaux et les conditions de travail négciés,
- les arrêts de travail,
- les orgnisations de travailleurs et de travailleuses et le taux de syndicalisation,
- les innovations en milieu de travail,
- l'accès aux conventions collectives dans Négthèque;
- ... et plus encore!

CONTACTEZ NOTRE SERVICE À LA CLIENTÈLE

Ligne sans frais : 1-800-567-6866
Téléphone : (819) 997-3117
Télécopieur : (819) 953-9582
Site web : http://www.rhdcc.gc.ca/fr/pt/imt/info.shtml
Direction de l'information sur les milieux de travail
Programme du travail
Ressources humaines et Développement des compétences Canada
Ottawa (Ontario)
K1A 0J2

Tableau 1

Grands règlements salariaux – Tous les secteurs selon l'année et le trimestre

		Nombre de conventions	Nombre d'employés	Durée en mois	Rajustement salarial en %
ANNÉE					
1985		516	838 620	24,5	3,7
1986		553	1 121 456	25,6	3,4
1987		478	1 111 330	29,9	4,0
1988		542	1 182 742	25,3	4,4
1989		453	1 001 786	29,6	5,2
1990		507	1 146 353	28,4	5,6
1991		547	1 345 643	18,2	3,6
1992		496	1 306 765	24,3	2,1
1993		518	1 412 471	23,9	0,7
1994		434	942 583	28,4	0,3
1995		402	908 803	32,8	0,9
1996		378	810 415	32,6	0,9
1997		379	692 219	33,9	1,5
1998		412	938 310	31,9	1,7
1999		379	828 140	36,0	2,2
2000		406	1 081 030	34,7	2,5
2001		426	988 220	33,4	3,2
2002		364	989 460	29,4	2,8
2003		341	617 200	35,6	2,6
2004*		72	139 300	28,8	2,7
* Données à ce jour					
TRIMESTRE					
2003	I	86	107 010	31,7	2,8
	II	130	236 610	32,8	2,5
	III	47	136 240	42,3	3,1
	IV	78	137 340	37,0	2,0
2004	I	72	139 300	28,8	2,7

Tableau 2

Grands règlements salariaux – Secteurs public et privé selon l'année et le trimestre

	Secteur public				Secteur privé			
	Nombre de conventions	Nombre d'employés	Durée en mois	Rajustement salarial en %	Nombre de conventions	Nombre d'employés	Durée en mois	Rajustement salarial en %
ANNÉE								
1985	316	566 785	21,7	3,8	200	271 835	30,1	3,3
1986	321	709 241	25,3	3,6	232	412 215	26,0	3,0
1987	270	824 298	29,4	4,1	208	287 032	31,4	3,8
1988	301	698 603	24,0	4,0	241	484 139	27,2	5,0
1989	294	736 003	30,0	5,2	159	265 783	28,6	5,2
1990	283	677 830	27,4	5,6	224	468 523	29,7	5,7
1991	365	1 121 668	16,0	3,4	182	223 975	29,2	4,4
1992	301	975 874	21,7	2,0	195	330 891	32,2	2,6
1993	347	1 012 003	23,4	0,6	171	400 468	25,2	0,8
1994	299	719 824	26,5	0,0	135	222 759	34,5	1,2
1995	215	629 625	31,5	0,6	187	279 178	35,9	1,4
1996	212	564 293	31,7	0,5	166	246 122	34,7	1,7
1997	220	370 325	30,3	1,1	159	321 894	38,1	1,8
1998	221	646 270	31,1	1,6	191	292 040	33,7	1,8
1999	219	510 590	35,0	2,0	160	317 550	37,6	2,7
2000	302	917 090	33,5	2,5	104	163 940	41,5	2,4
2001	260	693 400	32,0	3,4	167	295 570	36,5	3,0
2002	249	760 060	26,2	2,9	113	226 550	40,6	2,5
2003	247	468 750	33,1	2,9	94	146 630	44,3	1,5
2004*	50	100 630	26,4	2,8	22	38 670	35,2	2,7
* Données à ce jour								
TRIMESTRE								
2003 I	62	80 550	28,7	2,9	24	26 460	40,8	2,4
II	95	174 990	29,5	3,1	35	61 620	42,3	0,8
III	34	121 690	41,7	3,2	13	14 550	47,5	2,3
IV	57	93 910	31,7	2,2	21	43 430	48,3	1,6
2004 I	50	100 630	26,4	2,8	22	38 670	35,2	2,7

Tableau 3

Rajustement salarial – Tous les secteurs par région/sphère de compétence, selon l'année et le trimestre

	2002	2003	2003-2004 2	3	4	1
	%	%	%	%	%	%
Canada	2,8	2,6	2,5	3,1	2,0	2,7
Atlantique	4,1	3,1	3,5	4,2	2,7	3,3
Terre-Neuve-et-Labrador	6,6	3,1	-	5,0	2,2	-
Île-du-Prince-Édouard	4,9	3,2	-	-	3,0	3,2
Nouvelle-Écosse	2,4	3,3	3,1	3,3	2,0	3,3
Nouveau-Brunswick	2,7	2,8	3,8	-	2,9	3,4
Québec	2,1	2,2	2,5	1,9	2,3	3,0
Ontario	3,0	3,3	3,5	3,7	2,9	3,1
Prairies	4,2	2,9	2,3	3,5	2,9	3,6
Manitoba	4,0	2,8	2,0	3,8	2,7	3,2
Saskatchewan	4,0	3,0	2,6	3,1	-	-
Alberta	4,5	3,0	2,5	3,3	3,6	3,7
Colombie-Britannique	1,9	1,3	1,5	2,5	0,8	-1,1
Territoires	3,0	2,5	2,5	-	2,5	-
Multiprovince	4,3	2,4	2,8	1,8	-	-
Fédéral	2,7	2,1	0,8	3,1	3,0	3,0

Tableau 4

Rajustement salarial – Secteurs public et privé par région/sphère de compétence, selon l'année et le trimestre

	2002	2003	2003-2004 2	3	4	1
	%	%	%	%	%	%
SECTEUR PUBLIC						
Canada	2,9	2,9	3,1	3,2	2,2	2,8
Atlantique	4,3	3,2	-	4,2	2,7	3,8
Terre-Neuve-et-Labrador	7,2	4,5	-	5,0	-	-
Île-du-Prince-Édouard	4,9	3,0	-	-	3,0	3,2
Nouvelle-Écosse	2,3	3,4	-	3,3	-	3,9
Nouveau-Brunswick	3,0	2,3	-	-	2,3	-
Québec	2,0	2,1	2,4	1,8	2,1	3,1
Ontario	2,9	3,6	3,6	4,0	3,8	3,7
Prairies	4,8	3,2	3,3	3,5	2,9	3,6
Manitoba	4,6	3,0	3,0	3,8	2,7	3,2
Saskatchewan	4,5	3,4	-	3,1	-	-
Alberta	5,2	3,5	3,4	3,3	3,6	3,7
Colombie-Britannique	2,2	1,2	1,5	2,9	0,5	-1,3
Territoires	3,0	2,5	2,5	-	2,5	-
Multiprovince	-	-	-	-	-	-
Fédéral	2,9	3,0	2,6	3,2	4,0	3,1
SECTEUR PRIVÉ						
Canada	2,5	1,5	0,8	2,3	1,6	2,7
Atlantique	2,7	2,9	3,5	-	2,6	2,4
Terre-Neuve-et-Labrador	3,0	2,5	-	-	2,2	-
Île-du-Prince-Édouard	-	3,6	-	-	-	-
Nouvelle-Écosse	4,0	2,7	3,1	-	2,0	1,3
Nouveau-Brunswick	1,4	3,7	3,8	-	3,5	3,4
Québec	2,5	2,6	2,9	2,7	2,6	2,8
Ontario	3,2	2,0	2,4	2,3	1,3	2,4
Prairies	1,5	1,4	1,3	-	-	4,0
Manitoba	1,3	0,6	0,6	-	-	-
Saskatchewan	1,6	2,6	2,6	-	-	-
Alberta	1,6	1,6	1,4	-	-	4,0
Colombie-Britannique	1,4	1,4	1,7	2,0	1,3	3,7
Territoires	-	-	-	-	-	-
Multiprovince	4,3	2,4	2,8	1,8	-	-
Fédéral	2,4	0,5	-0,2	2,5	2,7	2,8

Tableau 5

Grands règlements salariaux – Secteur d'activité selon l'année et le trimestre

	2002	2003	2003-2004 2	3	4	1
Tous les secteurs						
Nombre de conventions	362	341	130	47	78	72
Nombre d'employés	986 610	615 380	236 610	136 240	137 340	139 300
Durée en mois	29,5	35,8	32,8	42,3	37,0	28,8
Rajustement salarial en %	2,8	2,6	2,5	3,1	2,0	2,7
Industries primaires						
Nombre de conventions	3	2	1	-	-	3
Nombre d'employés	1 880	1 410	730	-	-	3 380
Durée en mois	36,5	36,0	36,0	-	-	36,0
Rajustement salarial en %	2,1	2,7	3,8	-	-	3,0
Services publics						
Nombre de conventions	15	13	7	1	2	4
Nombre d'employés	19 130	25 850	19 620	550	3 510	4 580
Durée en mois	33,0	33,8	32,8	36,0	36,0	16,0
Rajustement salarial en %	2,4	2,4	2,2	2,4	2,4	3,2
Construction						
Nombre de conventions	12	5	2	1	2	2
Nombre d'employés	23 660	3 110	1 110	800	1 200	15 200
Durée en mois	47,4	44,2	37,4	48,0	48,0	36,0
Rajustement salarial en %	1,2	2,7	2,4	1,8	3,5	2,6
Fabrication						
Nombre de conventions	50	46	16	7	8	10
Nombre d'employés	92 530	41 860	13 450	7 940	5 830	9 900
Durée en mois	38,4	41,1	44,2	44,2	41,1	32,7
Rajustement salarial en %	3,5	2,4	2,5	2,3	2,6	2,3
Commerce de gros et de détail						
Nombre de conventions	19	15	6	2	7	1
Nombre d'employés	51 720	47 230	12 280	1 350	33 600	950
Durée en mois	45,2	50,7	53,1	60,6	49,4	36,0
Rajustement salarial en %	1,8	1,3	1,0	3,1	1,3	2,7

Tableau 5 (suite)

Grands règlements salariaux – Secteur d'activité selon l'année et le trimestre

	2002	2003	2003-2004 2	3	4	1
Transport						
Nombre de conventions	12	25	6	6	6	4
Nombre d'employés	29 580	112 800	38 010	57 080	8 630	14 920
Durée en mois	31,5	44,0	39,5	47,6	40,4	42,8
Rajustement salarial en %	2,4	2,0	0,4	2,9	2,5	2,9
Information et culture						
Nombre de conventions	8	10	3	1	4	1
Nombre d'employés	23 160	10 590	3 550	700	2 770	1 100
Durée en mois	34,6	39,8	42,1	24,0	39,9	36,0
Rajustement salarial en %	3,0	2,2	2,9	3,0	2,8	2,7
Finance et services professionnels						
Nombre de conventions	8	6	2	1	2	-
Nombre d'employés	12 560	5 030	1 320	1 280	1 250	-
Durée en mois	55,2	39,3	41,3	24,0	56,2	-
Rajustement salarial en %	2,1	2,5	2,0	2,5	3,1	-
Éducation, santé et services sociaux						
Nombre de conventions	167	162	76	12	27	31
Nombre d'employés	490 620	231 620	112 790	24 240	30 420	61 040
Durée en mois	23,6	26,8	25,1	24,8	29,7	27,1
Rajustement salarial en %	3,0	3,4	3,4	4,3	3,6	2,4
Loisirs et hôtellerie						
Nombre de conventions	12	8	1	1	2	-
Nombre d'employés	10 400	7 270	520	1 240	1 600	-
Durée en mois	43,6	42,2	36,0	48,0	48,0	-
Rajustement salarial en %	2,5	2,6	3,3	1,8	2,6	-
Administration publique						
Nombre de conventions	56	49	10	15	18	16
Nombre d'employés	231 370	128 610	33 230	41 060	48 530	28 230
Durée en mois	30,0	37,0	37,5	44,9	30,7	20,5
Rajustement salarial en %	2,6	2,3	2,9	3,0	1,2	3,4

Tableau 6

Grands règlements salariaux – Ventilation pour le secteur public selon l'année et le trimestre

	2002	2003	2003-2004 2	3	4	1
Administration fédérale						
Nombre de conventions	11	4	1	3	-	3
Nombre d'employés	54 800	20 650	10 500	10 150	-	2 610
Durée en mois	34,6	33,2	32,0	34,5	-	35,0
Rajustement salarial en %	2,9	3,1	2,4	3,8	-	3,3
Sociétés fédérales de la couronne						
Nombre de conventions	4	7	2	2	2	-
Nombre d'employés	5 390	60 650	8 030	48 700	2 150	-
Durée en mois	36,3	45,3	43,8	47,7	27,1	-
Rajustement salarial en %	2,7	3,0	2,9	3,0	3,8	-
Administration provinciale						
Nombre de conventions	24	24	3	-	14	6
Nombre d'employés	135 570	62 730	8 380	-	43 710	14 720
Durée en mois	27,0	31,4	35,0	-	29,8	12,0
Rajustement salarial en %	2,3	1,7	3,8	-	1,0	3,5
Administration locale						
Nombre de conventions	31	40	9	16	10	6
Nombre d'employés	62 230	74 450	17 740	38 050	12 900	8 040
Durée en mois	34,5	43,7	41,5	46,8	41,8	34,4
Rajustement salarial en %	3,0	2,7	2,9	2,6	2,7	3,3
Éducation, santé et bien-être						
Nombre de conventions	168	162	75	12	29	31
Nombre d'employés	490 290	226 640	112 090	24 240	31 640	62 950
Durée en mois	23,7	26,6	25,1	24,8	30,2	26,3
Rajustement salarial en %	3,0	3,4	3,4	4,3	3,6	2,4
Services publics						
Nombre de conventions	11	10	5	1	2	4
Nombre d'employés	11 780	23 630	18 250	550	3 510	12 310
Durée en mois	32,6	35,1	34,0	36,0	36,0	36,9
Rajustement salarial en %	3,1	2,3	2,2	2,4	2,4	3,1

Tableau 7

Indicateurs économiques choisis selon l'année et le trimestre

	2002	2003	2003-2004 2	3	4	1
Rajustement salarial en %						
Conventions ratifiées	2,8	2,6	2,5	3,1	2,0	2,7
Secteur public	2,9	2,9	3,1	3,2	2,2	2,8
Secteur privé	2,5	2,5	0,8	2,3	1,6	2,7
Rajustement salarial en %						
Conventions en vigueur	3,0	2,6	2,8	2,6	2,5	2,4
Secteur public	3,2	2,7	2,9	2,7	2,6	2,5
Secteur privé	2,6	2,4	2,5	2,4	2,3	2,2
†**Indice des prix à la consommation**						
Taux de variation[1]	2,2	2,8	2,8	2,1	1,7	0,9
†**PIB[2] au prix de base[3]**						
Taux de variation[1]	3,2	2,1	1,8	1,3	1,9	1,7
‡**Taux de productivité du travail en %**	1,2	-0,1	-0,8	-0,2	-0,1	0,0
‡**Coût unitaire de la main-d'œuvre en %**	0,5	1,5	2,3	1,8	1,2	1,2
†**Taux de chômage[3] en %**	7,7	7,6	7,7	7,9	7,5	7,4
†**Emploi[3] en milliers**	15 412	15 746	15 700	15 733	15 875	15 919
Taux de variation[1]	2,2	2,2	2,3	1,5	1,8	1,6
†**Gains hebdomadaires moyens[3]**	680,81$	689,60$	688,44$	689,71$	694,11$	698,58$
Taux de variation[1]	2,0	1,2	1,3	1,1	1,2	1,8
†**Gains horaires moyens**	17,09$	17,20$	17,14$	17,22$	17,40$	17,57$
Taux de variation[1]	1,8	0,7	0,1	1,0	2,2	3,1

[1] Taux de variation par rapport à la même période l'année précédente.

[2] PIB – Produit intérieur brut au prix de base (1997).

[3] Données désaisonnalisées.

† Statistique Canada.

‡ Ministère des Finances Canada.

NOTES TECHNIQUES

Les renseignements contenus dans le présent rapport sont extraits des conventions collectives au Canada visant 500 employés ou plus, dans l'ensemble des industries. Quelques conventions ont été exclues, soit celles où les employés sont rémunérés à la pièce ou selon le nombre de kilomètres parcourus.

L'industrie de la construction est exclue avant 1983.

Le taux de base

Le taux de base est celui qui s'applique à la catégorie des ouvriers qualifiés, la plus faiblement rémunérée dans le groupe de négociation. En général, le taux de base est le taux de salaire d'une classe d'emploi composée de manoeuvres et d'employés spécialisés. Tel n'est cependant pas le cas pour les conventions qui ne s'appliquent qu'aux travailleurs qualifiés et aux professionnels.

Puisque seul le taux de base d'une convention est utilisé, les données sur les variations en pourcentage qui en résultent ne reflètent pas nécessairement les variations moyennes des salaires de tous les employés du groupe de négociation. Ainsi, lorsqu'une augmentation générale est négociée pour toutes les catégories, en cents l'heure (ou autrement en argent), les calculs à partir du taux de base donnent des résultats plus élevés que les calculs à partir de tout autre taux plus élevé, y compris le taux moyen. Dans le cas des négociations concernant différentes catégories où les augmentations en pourcentage ou en argent varient, le calcul à partir du taux de base peut donner des résultats supérieurs ou inférieurs à ceux du calcul effectué à partir du taux moyen. Lorsqu'une augmentation générale est négociée en pourcentage pour toutes les catégories, le calcul à partir du taux de base donne des résultats analogues à ceux du calcul basé sur tout autre taux, y compris le taux moyen. Il y aurait lieu de noter qu'on ne dispose pas de renseignements sur les taux moyens de tous les employés d'un groupe de négociation.

Augmentation effective des salaires

L'augmentation effective des salaires se définit comme l'augmentation des taux de rémunération comprenant les paiements prévus en vertu des **clauses d'indemnité de vie chère (IVC).** On prévoit les versements à effectuer en vertu de ces clauses en chiffrant les caractéristiques des clauses d'IVC de chaque convention et en utilisant les augmentations effectives de l'indice des prix à la consommation (IPC) qui sont disponibles et un taux d'inflation projeté pour la période restante de chaque convention collective. Dans les trimestres suivants, ces prévisions seront réévaluées à l'aide de nouvelles valeurs d'IPC, à mesure que celles-ci deviendront disponibles.

Dans le présent rapport, quand les données effectives du taux d'inflation n'étaient pas disponibles, nous avons simulé un **taux d'inflation de 2,0 %**. Ce chiffre se fonde sur la moyenne des prévisions de taux d'inflation produits par des agences de recherche et des institutions financières. Le sommaire des taux d'inflation prévus par ces institutions ne constitue en aucune façon une prévision officielle de Ressources humaines et Développement Canada. Lorsque d'autres taux d'inflation sont utilisés, les taux d'augmentation de salaire pour les nouveaux règlements peuvent changer. Le taux d'inflation prévu sera révisé périodiquement afin de refléter les conditions économiques courantes.

En faisant intervenir des prévisions raisonnables des versements futurs effectués en vertu des clauses d'IVC, la notion d'augmentation salariale effective facilite une comparaison exacte des conventions avec ou sans clause d'IVC et permet, toutes conventions confondues, d'obtenir une meilleure mesure des règlements salariaux.

Secteurs public et privé

La principale unité d'observation est l'unité de négociation collective; toutefois, la désignation aux fins de l'inclusion dans le secteur public se fonde sur les caractéristiques de l'employeur avec lequel une unité négocie. La mention de ces caractéristiques rend les lignes directrices conformes aux expressions « unités institutionnelles » ou « entités » utilisées par Statistique Canada.

Même si les critères s'appliquent uniquement à la classification du secteur public, *le secteur privé est défini par défaut.*

Les unités de négociation du secteur public négocient les salaires ou les autres conditions de travail avec un

employeur qui fait partie d'une administration publique ou d'une entreprise publique ou un agent de celles-ci. Ce qui distingue ces deux groupes, c'est que l'un a des activités « non commerciales » (administration publique) tandis que l'autre a des activités « commerciales » (entreprise publique).

Administration publique (non commerciale)

L'administration publique englobe toutes les entités non commerciales contrôlées par les gouvernements et financées principalement au moyen d'impôts ou d'autres fonds publics. Ces entités fournissent des biens et (ou) services gratuitement ou à des prix indépendants du marché, puisqu'elles ne visent pas à faire des profits.

Les sous-secteurs de l'administration publique sont indiqués ci-après :

(1) administration fédérale

Dans l'administration fédérale, la négociation collective est régie par la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (parties 1 et 2) et par la *Loi sur les relations de travail au Parlement*.

(2) administrations provinciales et territoriales

a) services administratifs;
b) organismes ou institutions dans le domaine des soins de santé, de l'enseignement ou des services sociaux :
   (i) hôpitaux publics,
   (ii) établissements provinciaux de soins pour bénéficiaires internes,
   (iii) universités,
   (iv) collèges, institutions professionnelles,
   (v) entreprises commerciales de services sociaux,
   (vi) établissements provinciaux d'enseignement élémentaire et secondaire.

(3) services des administrations locales

a) organismes des administrations locales comme les municipalités, les conseils, les commissions;
b) conseils scolaires;
c) services sociaux : établissements au niveau local dont l'activité principale consiste à offrir uniquement des soins à domicile, par exemple les foyers pour personnes âgées, aveugles ou séniles, les pensions pour les personnes âgées, les garderies, les refuges.

Entreprise publique (commerciale)

Les activités commerciales du secteur public se divisent en trois grands sous-groupes, selon le degré de contrôle exercé par l'administration publique :

(1) contrôle direct

L'entreprise est contrôlée directement par une administration publique si l'une des conditions suivantes s'applique :

(a) l'administration publique détient directement plus de 50 % des participations avec droit de vote;
(b) l'administration publique a une option irrévocable ou le droit d'acquérir des actions, ou bien elle a une dette convertible ou un droit sur l'actif qu'elle peut réaliser à sa discrétion.

(2) contrôle effectif

Une entreprise est contrôlée de fait par une administration publique si l'une des conditions suivantes s'applique :

(a) l'administration publique a un droit de vote important, où « important » signifie :
   (i) sa part est le bloc de participation avec droit de vote le plus considérable; et
   (ii) sa part représente plus de 33,3 % de la participation avec droit de vote; et
   (iii) le bloc est plus grand que le pourcentage combiné de deux autres blocs les plus importants;
(b) l'entreprise déclare qu'elle est de fait contrôlée par une administration publique;
(c) il existe une méthode ou une variété de méthodes (par exemple droit de vote important, ententes techniques, gestion des approvisionnements ou contrat d'approvisionnement, contrats de gestion, coordination des conseils d'administration, etc.).

(3) contrôle indirect

Une entreprise commerciale est sous le contrôle indirect d'une administration publique si cette administration exerce un contrôle direct ou effectif sur une entreprise publique qui elle-même exerce un contrôle direct ou effectif sur cette entreprise commerciale.

ARRÊTS DE TRAVAIL

Direction de l'information sur les milieux de travail
Programme du travail, Ressources humaines et Développement des compétences Canada

Premier trimestre 2004 (500 employés ou plus)

Il y a eu sept arrêts de travail impliquant plus de 500 employés au cours du premier trimestre 2004 au Canada. Trois arrêts de travail importants ont représenté près de 93% des jours-personnes non travaillés. La grève entre les Chemins de fer nationaux du Canada et le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada a engendré à elle seule 112 380 jours-personnes non travaillés, ce qui constitue un peu plus de 71% du nombre total de jours-personnes non travaillés. En Ontario, l'arrêt de travail des 1 100 employés de Falconbridge limitée a eu pour conséquence la perte de 17 290 jours-personnes non travaillés. Cet arrêt de travail correspond à 11% du nombre total de jours-personnes non travaillés au cours du premier trimestre. Finalement, l'arrêt de travail impliquant 600 employés de Hershey Canada inc. et le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada a occasionné 17 140 jours-personnes non travaillés soit 11% du nombre total de jours-personnes non travaillés.

Tableau 1

Principaux arrêts de travail – Premier trimestre 2004

par sphère de compétence

Compétence	Arrêts	Employés en cause	Jours-personnes non travaillés
Terre-Neuve-et-Labrador	-	-	-
Île-du-Prince-Édouard	-	-	-
Nouvelle-Écosse	-	-	-
Nouveau-Brunswick	-	-	-
Québec	3	5 430	10 160
Ontario	2	1 700	34 430
Manitoba	-	-	-
Saskatchewan	1	1 130	500
Alberta	-	-	-
Colombie-Britannique	-	-	-
Territoires	-	-	-
Multiprovince	-	-	-
Total provinces	**6**	**8 260**	**45 090**
Code canadien du travail – Partie I	1	5 540	112 380
Administration fédérale	-	-	-
Total Fédéral	**1**	**5 540**	**112 380**
Total	**7**	**13 800**	**157 470**

par secteur d'activité

Secteur d'activité	Arrêts	Employés en cause	Jours-personnes non travaillés
Industries primaires	1	1 100	17 290
Services publics	-	-	-
Construction	-	-	-
Fabrication	1	600	17 140
Commerce de gros et de détail	-	-	-
Transport	1	5 540	112 380
Information et culture	-	-	-
Finance et services professionnels	-	-	-
Éducation, santé et services sociaux	3	5 730	9 000
Loisirs et hôtellerie	-	-	-
Administration publique	1	830	1 660
Divers secteurs d'activité	-	-	-
Total	**7**	**13 800**	**157 470**

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail.

Quatrième trimestre 2003 (un employé ou plus)

Les données se réfèrent aux arrêts de travail qui ont débuté au cours du trimestre ainsi qu'aux arrêts de travail reportés de tous les trimestres précédents.

Tableau 2A

Tous les arrêts de travail cumulatifs au 31 décembre 2003

par sphère de compétence

Compétence	Arrêts	Employés en cause	Jours-personnes non travaillés
Terre-Neuve-et-Labrador	8	5 860	56 980
Île-du-Prince-Édouard	1	5	550
Nouvelle-Écosse	4	636	17 370
Nouveau-Brunswick	3	514	7 810
Québec	106	21 335	700 130
Ontario	92	23 694	493 380
Manitoba	9	1 488	13 420
Saskatchewan	3	153	9 020
Alberta	2	95	2 050
Colombie-Britannique	10	17 726	193 890
Territoires	-	-	-
Multiprovince	-	-	-
Total provinces	**238**	**71 506**	**1 494 600**
Code canadien du travail – Partie I	21	6 571	247 150
Administration fédérale	2	400	800
Total Fédéral	**23**	**6 971**	**247 950**
Total	**261**	**78 477**	**1 742 550**

par secteur d'activité

Secteur d'activité	Arrêts	Employés en cause	Jours-personnes non travaillés
Industries primaires	11	7 838	281 240
Services publics	1	37	790
Construction	-	-	-
Fabrication	91	19 376	577 470
Commerce de gros et de détail	32	9 818	256 090
Transport	20	6 645	48 020
Information et culture	9	2 459	192 330
Finance et services professionnels	10	866	28 840
Éducation, santé et services sociaux	44	26 988	284 210
Loisirs et hôtellerie	28	2 957	56 330
Administration publique	15	1 493	17 230
Divers secteurs d'activité	-	-	-
Total	**261**	**78 477**	**1 742 550**

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail.

Premier trimestre 2004 (un employé ou plus)

Les données se réfèrent aux arrêts de travail qui ont débuté au cours du trimestre ainsi qu'aux arrêts de travail reportés de tous les trimestres précédents.

Tableau 2B

Tous les arrêts de travail cumulatifs au 31 mars 2004

par sphère de compétence

Compétence	Arrêts	Employés en cause	Jours-personnes non travaillés
Terre-Neuve-et-Labrador	2	53	150
Île-du-Prince-Édouard	-	-	-
Nouvelle-Écosse	3	355	5 230
Nouveau-Brunswick	1	37	2 370
Québec	48	8 182	88 609
Ontario	29	3 170	52 440
Manitoba	1	16	350
Saskatchewan	2	1 226	2 560
Alberta	-	-	-
Colombie-Britannique	4	381	6 220
Territoires	-	-	-
Multiprovince	-	-	-
Total provinces	**90**	**13 420**	**157 889**
Code canadien du travail – Partie I	7	5 787	120 820
Administration fédérale	-	-	-
Total Fédéral	**7**	**5 787**	**120 820**
Total	**97**	**19 207**	**278 709**

par secteur d'activité

Secteur d'activité	Arrêts	Employés en cause	Jours-personnes non travaillés
Industries primaires	2	1 093	17 950
Services publics	-	-	-
Construction	-	-	-
Fabrication	23	1 989	42 579
Commerce de gros et de détail	7	362	16 540
Transport	7	5 767	114 800
Information et culture	5	204	9 010
Finance et services professionnels	4	78	4 240
Éducation, santé et services sociaux	22	6 870	25 390
Loisirs et hôtellerie	21	1 932	44 430
Administration publique	6	912	3 770
Divers secteurs d'activité	-	-	-
Total	**97**	**19 207**	**278 709**

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail.

*Un rapport hebdomadaire des **principaux arrêts de travail au Canada** et une **perspective chronologique complète** sont disponibles sur le site Web de la Direction de l'information sur les milieux de travail à*

http://www.rhdcc.gc.ca/fr/pt/imt/info.shtml.

Tous les arrêts de travail

Tableau 3
Une perspective chronologique de tous les arrêts de travail

Période	Nombre débutant mois ou année	Pendant l'année ou le mois[1]			En % du temps ouvrable estimé
		Nombre total	Employés en cause	Jours-personnes non travaillés	
1995	282	328	149 159	1 583 070	0,05
1996	297	330	275 666	3 269 060	0,11
1997	229	284	257 664	3 607 710	0,12
1998	341	381	244 402	2 443 870	0,08
1999	355	410	158 142	2 435 040	0,08
2000	316	374	129 470	1 585 390	0,05
2001	322	378	220 418	2 198 580	0,07
2002	251	294	167 945	3 028 450	0,09
2003	216	261	78 889	1 753 580	0,05
2004*	60	97	19 207	278 709	0,03
* Données à ce jour					
2003					
Mars	26	62	15 133	188 520	0,07
Avril	27	66	11 999	173 510	0,06
Mai	21	60	19 390	157 140	0,05
Juin	23	62	17 247	183 460	0,06
Juillet	18	61	9 801	179 330	0,06
Août	14	50	13 954	158 260	0,05
Septembre	21	62	10 369	100 720	0,03
Octobre	15	60	5 509	80 580	0,03
Novembre	17	53	10 855	128 510	0,04
Décembre	9	51	17 182	118 810	0,04
2004					
Janvier	13	50	7 012	47 389	0,02
Février	27	62	10 830	98 940	0,03
Mars	20	65	11 957	132 380	0,05

[1] Se réfère aux arrêts de travail qui ont débuté au cours de l'année ou du mois ainsi qu'aux arrêts de travail reportés de l'année ou du mois précédent.

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail.

NOTES TECHNIQUES

Les données sur les arrêts de travail recueillies par la Direction de l'information sur les milieux de travail du Programme du travail, Développement des ressources humaines Canada, portent sur les grèves et les lock-out d'une durée d'au moins 10 jours-personnes non travaillés.

Une grève est un arrêt de travail concerté qu'un groupe d'employés déclenche pour convaincre un employeur de modifier sa position lors du processus de négociation. Une grève est légale lorsque les conditions prescrites par la *loi* sont respectées, notamment que la grève ait lieu durant les négociations. Un lock-out est une interruption du travail décrétée par un employeur ou un groupe d'employeurs afin de faire pression sur les employés pour qu'ils modifient leur position lors du processus de négociation.

Les événements à l'origine d'un arrêt de travail sont parfois si complexes qu'il devient impossible, du point de vue statistique, de faire la distinction entre une grève et un lock-out.

Voici les principaux termes utilisés pour décrire les arrêts de travail sur lesquels des données sont recueillies :

Employeur – Une ou plusieurs entreprises qui embauchent les employés déclarés en grève ou en lock-out.

Localité – Endroit où se trouvent l'entreprise ou les établissements où s'est produit l'arrêt de travail.

Industrie – Industrie de l'employeur selon le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (1997).

Syndicat – Une ou plusieurs organisations d'employés directement concernée(s) ou intéressée(s) par le différend ayant mené à l'arrêt de travail.

Employés en cause – Nombre total réel ou approximatif d'employés déclarés en grève ou en lock-out, que ceux-ci soient tous membres ou non du syndicat. Quand le nombre d'employés en cause varie durant l'arrêt de travail, le nombre maximum est utilisé pour calculer les totaux annuels à partir des autres totaux. (Quand un arrêt de travail a débuté au cours d'une année précédente, le nombre d'employés utilisé est celui qui correspond au nombre maximum d'employés enregistré pendant l'arrêt de travail.) De même, les totaux mensuels sont basés sur les chiffres les plus élevés, mais on tient compte des changements signalés dans le nombre d'employés en cause dans les arrêts de travail de deux mois ou plus. Le nombre total d'employés indiqué peut inclure les mêmes employés plus d'une fois si ceux-ci ont pris part à plus d'un arrêt de travail pendant l'année (ou la période de référence). Les employés indirectement touchés, par exemple ceux qui sont mis à pied par suite d'un arrêt de travail, ne sont pas compris dans les données sur les employés en cause.

Début – Date du premier jour où l'arrêt de travail a été déclenché.

Fin – La date de la fin de cet arrêt de travail correspond à celle où les employés ont recommencé à travailler. Il arrive parfois qu'on ne mette jamais fin à un arrêt de travail officiellement et cela présente des difficultés sur le plan statistique. Dans de tels cas, aux fins d'établissement des données statistiques, on considère que l'arrêt de travail s'est terminé à la date où il a été établi qu'au moins les deux tiers des employés visés étaient retournés au travail ou avaient trouvé un emploi chez un autre employeur, ou à la date où il a été signifié que l'entreprise ne reprendrait pas ses activités suspendues par l'arrêt de travail.

Durée – La durée de chaque arrêt de travail est calculée en jours ouvrables, en comptant le jour où a débuté l'arrêt de travail et tous les jours ouvrables suivants jusqu'au jour où l'arrêt de travail a pris fin.

On entend par jours ouvrables les jours où l'établissement en cause aurait normalement été en activité (cinq jours par semaine).

Durée en jours-personnes – Durée en jours ouvrables multipliée par le nombre d'employés en cause. Dans le cas des arrêts de travail touchant des établissements où le nombre de jours ouvrables par semaine (voir le paragraphe sur la durée ci-dessus) est plus élevé que le nombre de jours travaillés par chaque employé, la durée en jours-personnes est rajustée en conséquence. Les données sur la durée des arrêts de travail exprimée en jours-personnes sont fournies pour permettre d'établir des comparaisons entre les arrêts de travail à l'aide d'un dénominateur commun. Elles ne sont pas destinées à mesurer la perte de temps de production du point de vue économique. L'expression « temps perdu » est parfois utilisée. Cependant l'expression courante qu'il est préférable d'utiliser est « jours-personnes non travaillés » étant donné que la durée en jours-personnes de tous les arrêts de travail durant une année est aussi indiquée en pourcentage du temps de travail évalué sur la base des estimations du nombre d'employés non agricoles rémunérés au Canada, estimations calculées à partir des données recueillies dans le cadre de l'*Enquête sur la population active*, menée par Statistique Canada.

Sphère de compétence – Les données statistiques sur les arrêts de travail sont aussi présentées par sphère de compétence. Elles sont élaborées pour chaque administration provinciale et pour les entreprises qui relèvent de la partie I du *Code canadien du travail*, lesquelles recueillent des statistiques sur les relations du travail d'un établissement donné impliqué dans un arrêt de travail. Les données statistiques contenues dans les tableaux présentés par sphère de compétence sont en fait des données par province, sauf dans le cas de la sphère de compétence fédérale.

Les données portent sur tous les arrêts de travail qui ont été signalés à la Direction de l'information sur les milieux de travail et respectent les critères définis ci-dessus, notamment en ce qui concerne le nombre minimum de jours-personnes. Il est généralement admis que les méthodes utilisées pour recueillir ces données sont adéquates et permettent d'écarter le risque d'un oubli majeur.

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail, Programme du travail, Ressources humaines et Développement des compétences Canada, mai 2003.

Information sur les milieux de travail

Workplace Information

Dispositions particulières des conventions collectives

Marie-Ève Bédard
Direction de l'information sur les milieux de travail
Programme du travail, Ressources humaines et Développement des compétences Canada

Régimes de retraite

Introduction

Alors que la vie des travailleurs des années 70 était composée, en moyenne, de 45 années dédiées au travail et de 15 années à la retraite (l'âge de la retraite s'établissant autour de 65 ans), la vie des travailleurs d'aujourd'hui se partage plutôt entre 30 ans de travail et 30 ans de retraite. En effet, selon Dubois et Ntetu (2002), il existe deux phénomènes dont le parcours opposé provoque un bouleversement des conceptions au sujet du travail et de l'évolution de la vie : pendant que l'espérance de vie croît, la durée des carrières diminue. La retraite devient donc une importante étape dans la vie d'un individu et sa préparation devient nécessaire afin d'assurer une couverture financière suffisante au cours de ces années.

Le système canadien de revenu de retraite comprend trois composantes : les régimes publics contributifs, les régimes publics non contributifs et les régimes privés de retraite.

1. Définitions

Tout d'abord, il s'avère important de définir quelques termes utiles à la compréhension des régimes de retraite. Ainsi, une **pension** est un contrat financier promettant un revenu aux personnes retraitées sous forme de paiements réguliers. Cette promesse peut être faite par une panoplie de différents agents, incluant les employeurs, les assureurs, les syndicats, les gouvernements, et les autres institutions offrant des services financiers (Mitchell 1998). Par ailleurs, la pension est définie par le grand dictionnaire terminologique (2003) comme une somme payable périodiquement en contrepartie de l'aliénation d'un capital constitué par des cotisations ou des primes.

Quant à la **cotisation,** il s'agit de la part versée par un salarié ou par son employeur à un régime de prévoyance public (régime de sécurité sociale) ou privé (régime de retraite ou autre) (Le grand dictionnaire terminologique 2003). Ainsi, les cotisations permettent l'établissement et le maintien d'un fonds d'où seront prélevées périodiquement les prestations versées aux employés à la retraite. Une **prestation** est un versement régulier (souvent mensuel) destiné à assurer la sécurité économique du bénéficiaire (Le grand dictionnaire terminologique 2003).

Enfin, d'après les propos de Ascah (1996), la **sécurité financière à la retraite** consiste en un capital suffisant pour générer des revenus nécessaires au maintien du niveau de vie qu'un employé maintenait avant de prendre sa retraite.

2. Régimes publics

2.1 Régimes publics contributifs

Obligatoires, les régimes publics contributifs sont financés uniquement par des cotisations salariales et patronales et sont reliés à la rémunération des

employés. Ainsi, le Régime de pensions du Canada et le Régime de rentes du Québec (pour cette province) permettent aux employés d'obtenir une rente de retraite atteignant 25 % de la moyenne annuelle du salaire qu'ils ont gagné tout au long de leur vie active. (Thériault et St-Onge 2000). Lorsque la retraite débute à 65 ans, les pensions maximales du Régime de pensions du Canada (Développement social Canada 2004) et du Régime des rentes du Québec (Régime des rentes du Québec 2004) s'élèvent toutes deux à 814,17 $ par mois. Cette rente est attribuée à compter de 65 ans pour le Régime de pensions du Canada et à 60 ans dans le cas du Régime des rentes du Québec.

2.2 Revenus publics non contributifs

Afin d'assurer un revenu minimum répondant aux besoins essentiels des Canadiens et Canadiennes de plus de 65 ans, le gouvernement fédéral finance, à partir de ses recettes fiscales générales, le programme de la sécurité de la vieillesse. Non contributif et administré par la Direction générale des programmes de la sécurité du revenu de Développement social Canada, ce programme a pour objectif de verser des prestations aux aînés, dans le cadre de la pension de base de la Sécurité de la vieillesse et du Supplément de revenu garanti.

Comme le stipule Développement social Canada (2004), la pension de la Sécurité de la vieillesse est une prestation versée mensuellement et sur demande, à la plupart des Canadiens âgés d'au moins 65 ans qui répondent aux exigences de résidence, à savoir, être citoyen canadien ou résident légal du Canada le jour qui précède l'approbation de la demande, ou pour le requérant qui ne réside plus au Canada, avoir été citoyen canadien ou résident légal du Canada le jour précédent celui où il a cessé d'habiter au Canada. De plus, après avoir atteint 18 ans, le requérant doit avoir vécu un minimum de 10 ans au Canada. Le montant des prestations (pensions intégrale ou partielle) dépend de la durée de résidence au Canada.

Toujours selon Développement social Canada (2004), le Supplément de revenu garanti est une prestation versée mensuellement aux résidents du Canada qui reçoivent une pension de la Sécurité de la vieillesse, et dont le revenu est faible ou nul. Le montant de la prestation dépend de l'état civil de l'individu et de son revenu.

3. Régimes collectifs privés

Selon Ascah (1999), les régimes de pensions publics sont insuffisants pour maintenir le niveau de vie à la retraite des salariés moyens et des hauts salariés.

Les régimes collectifs privés de pension sont établis volontairement par l'employeur ou résultent d'une négociation entre les parties concernées. Ils peuvent être contributifs (l'employé y contribue) ou non contributifs (seul l'employeur y contribue).

Bon nombre de conventions collectives comportent une disposition contenant des renseignements sur les régimes de retraite. Selon les données de la Direction de l'information sur les milieux de travail de Ressources humaines et Développement des compétences Canada (2004)[1], de tels renseignements sont disponibles dans 725 des 1175 conventions collectives répertoriées, soit 61,7 % touchant 1 776 077 employés. Ces 725 conventions sont réparties également entre les conventions des secteurs public (50,5 % touchant 1 248 085 employés) et privé (59,5 % visant 527 992 employés). D'autre part, 28,7 % (741 455 employés) des conventions fournissant des renseignements sur les régimes de retraite disponibles ont été ratifiées dans le secteur de l'éducation, de la santé et des services sociaux, et 22,6 % (155 050 employés) dans le secteur de la fabrication.

[1] La présente analyse est basée sur les petites unités de négociation (100 à 499 employés) et moyennes unités de négociation (500 à 1 999 employés) faisant partie de l'échantillon stratifié et l'ensemble des grandes unités (2 000 employés ou plus), pour lesquelles la Direction de l'information sur les milieux de travail effectue un suivi.

3.1 Régimes collectifs privés à cotisations déterminées

Il existe trois formules de régimes collectifs privés. La première est le régime à cotisations déterminées (définies) dans lequel l'employeur, parfois conjointement avec l'employé, verse une somme préétablie et fixe. La pension de ce régime dépend du rendement atteint lorsque la somme des cotisations est investie, et de toute autre circonstance qui détermine l'évaluation actuarielle appropriée au moment où l'employé prendra sa retraite (Hébert 1992).

Ce type de régime peut être à acquisitions pécuniaires ou de participation aux bénéfices. Dans le cas des régimes à acquisitions pécuniaires, la rente de retraite est définie à partir de la consolidation des cotisations et des revenus de placement des cotisations. Les données de la Direction de l'information sur les milieux de travail de Ressources humaines et Développement des compétences Canada (2004) nous indiquent que 61 des 1175 conventions courantes, soit 5,2 % touchant 67 500 travailleurs, détiennent une disposition sur les régimes à cotisations définies à acquisitions pécuniaires. Sur ces 61 conventions, 77,0 % proviennent du secteur privé (42 310 travailleurs) et 24,6 % (6 550 travailleurs) ont été ratifiées dans le secteur de la fabrication.

Extraits de conventions collectives :

Calgary Co-operative Association Limited et Union of Calgary Cooperative Employees, 2001-2004, 0427111. Extrait de « Planning for Tomorrow: Co-operative Superannuation Society Pension Plan », 990018.

[Traduction]
Quelle sera ma prestation mensuelle ?
En raison du fait que le régime de pension en est un à contributions déterminées ou à acquisition pécuniaire, votre prestation mensuelle variera en fonction des facteurs suivants :

(a) les cotisations totales versées par votre employeur et vous-même,
(b) les revenus obtenus par le régime de pension et attribués aux membres à chaque année,
(c) votre âge lorsque vous commencez à recevoir les prestations et l'âge de votre conjoint(e) (s'il y a lieu),
(d) le type de pension que vous choisissez,
(e) le coût de la pension lorsque vous commencez à recevoir les prestations.
(...)

Vidéotron Ltée et Syndicat des Employés de Vidéotron Ltée, SCFP, section locale 2815, 2003-2006, 1060402. Extrait tiré de « Régime supplémentaire de rentes – Employés syndiqués, division Montréal », 990055.

1. Cotisations salariales

Vous devez verser au régime, à titre de cotisation salariale, un montant égal à 6 % de votre salaire. Cette cotisation est déductible de votre revenu imposable et est prélevée directement sur votre salaire.

De plus, si, durant une période d'absence temporaire, vous recevez un salaire, vous devez continuer de verser votre cotisation au régime. Par contre, si, durant une telle période, vous ne recevez aucun salaire, vous pouvez continuer à cotiser à condition que cette période d'absence n'excède pas les limites permises par les législations applicables. Votre cotisation est donc calculée sur le salaire que vous receviez au début de cette période.

2. Cotisations patronales

Votre employeur verse, à titre de cotisation patronale au régime, une somme égale à 6 % du salaire versé à chaque participant.

3. Cotisations volontaires additionnelles

Vous pouvez verser des cotisations additionnelles au régime selon les règles permises et acceptées par le comité de retraite et Revenu Canada, Impôt. Il est permis d'investir une somme globale pour la retraite correspondant à 18 % de votre salaire. Puisque vous et votre employeur versez déjà 12 %, il reste donc une somme de 6 % de votre salaire qui peut être versée en cotisations volontaires additionnelles dans le régime. Ces cotisations doivent être déduites à la source.

Les cotisations additionnelles s'accumulent avec intérêts et, en tout temps, elles peuvent être remboursées ou transférées dans votre REER (régime enregistré d'épargne-retraite). De plus, au moment de la retraite, elles peuvent être utilisées pour l'achat d'une rente additionnelle.

Lors de votre cessation de service, vous recevrez le remboursement de vos cotisations additionnelles accumulées avec intérêts.

Advenant votre décès, votre bénéficiaire recevra le remboursement de vos cotisations additionnelles accumulées avec intérêts, à moins qu'elles ne soient déjà incluses dans la rente que vous receviez.

Pour ce qui est des régimes à cotisations déterminées de participation aux bénéfices, la rente de retraite est définie à partir de la consolidation des sommes investies par les employeurs en fonction des bénéfices de l'entreprise. L'employé ne contribue pas à ce type de régime. La base de données ne fait aucune mention de conventions collectives incluant une telle clause. On retrouve ce type de régime surtout dans les petites et moyennes entreprises ou dans les entreprises non-syndiquées.

3.2 Régimes collectifs privés à prestations déterminées

Toujours selon Hébert (1992), la seconde formule de régimes collectifs privés est dite « à prestations déterminées » et consiste en une garantie pour l'employé de recevoir des prestations situées à un certain niveau établi. En effet, la nature des prestations est connue d'avance et les contributions peuvent varier afin d'équilibrer le régime.

Les 684 conventions collectives disposant d'une clause reliée aux régimes de retraite à prestations déterminées représentent 58,2 % des 1175 conventions collectives courantes et touchent 1 748 417 employés.

Les régimes à prestations déterminées sont basés sur quatre formules distinctes; ils peuvent être basés sur la moyenne des salaires, la rémunération moyenne de fin de carrière, les meilleurs salaires, ou peuvent accorder des prestations fixes ou forfaitaires.

3.2.1 Moyenne des salaires

Selon les données de la Direction de l'information sur les milieux de travail de Ressources humaines et Développement des compétences Canada (2004), dans 74 des 684 conventions disposant d'une clause sur les régimes à prestations déterminées, ces derniers sont basés sur la moyenne des salaires des employés, soit 10,8 % touchant 159 910 employés. Dans ce cas, la rente reçue par le retraité est calculée en fonction du pourcentage du salaire de chaque année de service.

Extraits de conventions collectives :

University of Victoria et Syndicat canadien de la fonction publique, 1999-2002, 0535307. Extrait de « University of Victoria Staff Pension Plan », 590079.

[Traduction]
VIII. Prestations de retraite

1. Prestation normale de retraite
(a) Lors de sa date normale de retraite, la prestation annuelle de retraite initiale,

payable mensuellement, sera égale à :

(i) une prestation annuelle de retraite, payable mensuellement, égale au pourcentage applicable du salaire annuel moyen du membre jusqu'à concurrence du MGAP pour l'année pendant laquelle le membre prend sa retraite, pour chaque année de services validés au compte du membre, plus

(ii) une prestation annuelle de retraite, payable mensuellement, égale au pourcentage applicable du salaire de base annuel moyen du membre dépassant le MGAP moyen pour l'année pendant laquelle le membre prend sa retraite, pour chaque année de services validés au compte du membre, moins

(iii) la prestation annuelle de retraite, payable mensuellement, débutant à la date normale de retraite du membre, aux termes de tout régime précédent calculée et payée en fonction du format normal d'une prestation de retraite en vertu de ce régime avec des versements débutant à ladite date normale exigée et à laquelle le membre pourrait avoir droit.

(...)

Hôtel-Dieu Grace Hospital et Union internationale des employés des services, 1999-2001, 1050603. Extrait de « Hospitals of Ontario Pension Plan (HOOPP) ».

[Traduction]
Retraite – Quel montant de pension ?
(...)
Pour chaque année de cotisations, votre pension viagère de base HOOPP sera de :
1,5 % de votre rémunération annualisée jusqu'à concurrence du maximum des gains annuels ouvrant droit à pension (MGADP); plus 2,0 % de votre rémunération annualisée dépassant le MGADP moyen.
(...)

3.2.2 Rémunération moyenne de fin de carrière

En ce qui a trait aux régimes à prestations déterminées basés sur la rémunération moyenne de fin de carrière, ils sont mentionnés dans 36 des 684 conventions détenant une clause sur les régimes à prestations déterminées, soit 5,3 % touchant 39 920 employés. Ce type de régime base la rente sur la moyenne des derniers salaires.

Extraits de conventions collectives :

Stone Container Inc. et Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 120, 1998-2004, 0118205.

[Traduction]
28:03 Prestations de retraite :

Un membre prenant sa retraite le ou après le 1er janvier 1996 aura droit, sous réserve des dispositions du plan applicable en cas de retraite anticipée, à une pension mensuelle dont le montant annuel sera égal à :

i) 1,65 % de la rémunération moyenne de fin de carrière multipliée par son nombre d'années de « service ouvrant droit à pension » avant sa retraite, moins

ii) 1/35e du maximum de pension payable en vertu du Régime de pensions du Canada (RPC) au cours de l'année civile de sa retraite, multiplié par son nombre d'années de « service ouvrant droit à pension » entre le 1er janvier 1996 et la date de sa retraite, sous réserve d'un maximum de 14 années.

Lakehead Terminal Elevators Association et Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 650, 2000-2003, 0383607. Extrait de « Member's Guide to the Retirement Plan for the Hourly Employees at Thunder Bay », 990080.

[Traduction]
Vos prestations de retraite
Retraite anticipée normale ou spéciale

La prestation de retraite à laquelle vous avez droit lors de la date de votre retraite anticipée normale ou spéciale (pour service après le 1er juillet 1984) se fonde sur une combinaison de :

Service validé – Le service validé d'un membre, portant sur le service après le 30 juin 1984, est égal au nombre d'années et de mois tels qu'établis en fonction du nombre d'heures pour lesquelles le membre a contribué pendant une année selon le barème apparaissant au glossaire des termes.

Gains moyens de fin de carrière – Un cinquième des gains totaux sur lesquels des contributions obligatoires ont été faites au cours des 130 payes par quinzaine sur les 260 payes par quinzaine immédiatement antérieures à la retraite, au décès ou à la cessation d'emploi pendant lesquelles les gains étaient les plus élevés.

Gains moyens de fin de carrière aux termes du Régime de pensions du Canada – Un cinquième des gains aux termes du Régime de pensions du Canada pour l'année de la retraite, du décès ou de la cessation d'emploi, selon le cas, et les quatre années précédentes.

Ces points servent de la façon suivante à établir vos prestations de retraite :

*1,25 % des gains moyens de fin de carrière, jusqu'à concurrence des gains moyens de fin de carrière aux termes du Régime de pensions du Canada, multiplié par le nombre d'années de service validé après le 30 juin 1984. **Plus** 1,75 % des gains moyens de fin de carrière dépassant les gains moyens de fin de carrière aux termes du Régime de pensions du Canada, multiplié par le nombre d'années de service validé après le 30 juin 1984.*

3.2.3 Meilleurs salaires

Une autre formule de régimes à prestations déterminées est celle basée sur les salaires des meilleures années rémunérées, établie d'après la formule suivante : un certain pourcentage du salaire multiplié par le nombre d'années de service et par la moyenne des trois ou cinq meilleures années de salaire. Les cotisations sont fixées à l'aide d'analyse actuarielle et selon les circonstances. Cette formule de régimes à prestations déterminées, la plus répandue, se trouve dans 405 des 684 conventions détenant une clause sur les régimes à prestations déterminées, soit 59,2 % visant 1 302 725 employés. Sur ces 405 conventions, 80,5 % (1 161 345 employés) se trouvent dans le secteur public et 45,4 % (598 925 employés) proviennent du secteur de l'éducation, de la santé et des services sociaux.

Extraits de conventions collectives :

Ville de Calgary et Syndicat uni du transport; 2003-2006, 0378008. Extrait tiré de « Local Authorities Pension Plan », 460003.

[Traduction]
Comment ma pension est-elle calculée ?

Le montant de votre pension dépend de la durée de votre service et de la moyenne de vos cinq années consécutives les mieux rémunérées (salaire moyen le plus élevé).

Peace Wapiti Regional Division No. 33 et Alberta Teachers' Association, 2000-2001, 1017204. Extrait tiré de « Teachers' Retirement Fund Act », 480006.

[Traduction]
36(1) Sous réserve du paragraphe (2) et des règlements du Board, la pension normale payable à un enseignant ou une enseignante lors de sa retraite sera un montant égal à 2 % du salaire annuel moyen payé à l'enseignant ou à l'enseignante lors des cinq années consécutives de son service ouvrant droit à pension pendant lesquelles son salaire était le plus élevé, multiplié par le nombre total d'années de service ouvrant droit à pension (tenant compte des parties d'années) ou par 35, selon le nombre le moins élevé, et durera toute sa vie ou un terme de cinq années certaines, selon la période la plus longue.

3.2.4 Prestations fixes ou forfaitaires

Il existe aussi une formule de régimes à prestations déterminées accordant des prestations fixes ou forfaitaires. Ces montants sont établis en fonction du nombre d'années pendant lesquelles un employé a participé au régime de retraite. Ce régime qui accorde des prestations fixes ou forfaitaires est inclus dans 169 des 684 conventions détenant une disposition reliée aux régimes de prestations déterminées, soit 24,7 % des ententes visant 245 862 employés. Soulignons que 97,6 % (235 932 employés) de ces 169 conventions proviennent du secteur privé et 43,2 % (81 930 employés) relèvent du secteur de la fabrication.

Extraits de conventions collectives :

Nexans Canada Inc. et Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 6187, 2002-2005, 0220908.

[Traduction]
Régime de pension

À compter du 20 février 2002, la pension sera de 40 $ par mois X années de service.

À compter du 20 février 2003, la pension sera de 43 $ par mois X années de service.

À compter du 20 février 2004, la pension sera de 45 $ par mois X années de service.

À compter du 20 février 1999, les employés sont admissibles à se retirer à l'âge de 60 ans avec au moins 25 années de service et une indemnité de raccordement comme suit :

À compter du 20 février 2002, 13 $ par mois X années de service

À compter du 20 février 2003, 14 $ par mois X années de service

À compter du 20 février 2004, 15 $ par mois X années de service

Nota : Le raccordement de la pension peut être atteint à l'âge de 55 ans à un taux réduit. Voir le service des ressources humaines pour de plus amples informations.

Une prestation de raccordement consiste en une prestation complémentaire mensuelle qui est versée à l'employé suite à son départ à la retraite et ce, jusqu'au jour où il touchera la rente prévue par le régime d'État. La prestation de raccordement sert donc à combler l'écart de revenu jusqu'à 65 ans.

Miramar Giant Mine Ltd. et Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada, 2002-2005, 0011406.

[Traduction]
28.03 Régime de retraite – Non contributoire

i) La prestation de base sera de trente-sept dollars et cinquante sous (37,50 $) par année de service continu à compter du 16 novembre 1997.

3.3 Régimes collectifs privés hybrides ou combinés

Les régimes hybrides ou combinés constituent la troisième formule et regroupent des caractéristi-

ques des régimes à prestations déterminées et des régimes à cotisations déterminées. Selon les données de la Direction de l'information sur les milieux de travail de Ressources humaines et Développement des compétences Canada (2004), seulement neuf conventions collectives, sur les 1175 conventions courantes, contiennent une clause sur un tel régime, soit 0,8 % touchant 69 730 employés, et l'ensemble de ces conventions se trouve dans le secteur privé.

Extraits de conventions collectives :

QIT-Fer et Titane Inc. et Syndicat des ouvriers du fer et du titane (C.S.N.), 2001-2006, 0156707.

1. Admissibilité

Tout salarié travaillant au service de l'Employeur faisant partie de l'unité de négociation adhère rétroactivement au régime complémentaire de retraite dès qu'il a été au service de la Compagnie pendant au moins 700 heures décomptées. L'adhésion rétroactive signifie que la période de 700 heures décomptées sera reconnue pour les fins du service crédité au volet à prestations déterminées selon le barème décrit à l'article.

2. De plus, aux fins de l'article 10 (Cotisations), la Compagnie versera une cotisation rétroactive au volet à cotisations déterminées basée sur cette période de 700 heures décomptées.
(...)

Volet à prestations déterminées

3. Retraite normale
Tout salarié peut prendre sa retraite le premier jour du mois suivant son 65e anniversaire de naissance (Date de retraite normale).

a) Service avant le 30 avril 1991
Plan « A » :

1) Le salarié participant au Plan « A » en date du 29 avril 1991 reçoit une rente mensuelle à vie de 35,00$ pour chaque année de service crédité avant le 30 avril 1991.

2) Toutefois, le salarié participant au Plan « A » en date du 29 avril 1991 et qui prend sa retraite après le 30 avril 2005, reçoit une rente mensuelle à vie de 39,00$ pour chaque année de service crédité avant le 30 avril 1991.

Plan « B » :

3) Le salarié participant au Plan « B » en date du 29 avril 1991 reçoit une rente mensuelle à vie de 25,00$ pour chaque année de service crédité avant le 30 avril 1991.

4) Toutefois, le salarié participant au Plan « B » en date du 29 avril 1991 et qui prend sa retraite après le 30 avril 2005, reçoit une rente mensuelle à vie de 29,00$ pour chaque année de service crédité avant le 30 avril 1991.

5) Fonds de retraite individuel pour service passé (FRISP)
(Article X – Convention collective)

Un salarié admissible à un fonds de retraite individuel pour service passé antérieur au 1er janvier 1969 voit sa rente mensuelle payable en vertu du régime complémentaire de retraite réduite du montant de rente mensuelle qui est l'équivalent actuariel de la somme globale de son fonds de retraite individuel.

6) REER collectif
La rente mensuelle payable du régime complémentaire de retraite aux salariés participant au Plan « A » sera réduite du montant de la rente mensuelle que peut procurer la totalité des cotisations versées par la Compagnie au REER collectif.

excluant le rendement obtenu sur lesdites cotisations de la Compagnie.

La valeur des cotisations de la Compagnie au REER collectif pour les salariés participant au Plan « A » est assujettie à la Loi sur les régimes complémentaires de retraite.

b) Service à compter du 30 avril 1991

1) Le salarié reçoit une rente mensuelle à vie de 25,00$ pour chaque année de service crédité depuis le 30 avril 1991. Toutefois, le salarié qui prend sa retraite après le 30 avril 2005 reçoit une rente mensuelle à vie de 29,00$ pour chaque année de service crédité depuis le 30 avril 1991.

2) Le salarié dont la participation au régime est interrompue alors qu'il est âgé de 50 ans et plus en date du 30 avril 1993, reçoit pour chaque année de service crédité du 30 avril 1991 au 29 avril 1993, une rente mensuelle à vie calculée selon l'article 3b.1) laquelle est majorée de 10,00 $.

c) Clause temporaire

1) Nonobstant les paragraphes a) et b), le salarié qui prend une retraite à sa date de retraite normale, une retraite anticipée selon l'article 4b) ou une retraite ajournée selon l'article 6, entre le 30 avril 2001 et le 1er mai 2006, reçoit une rente mensuelle à vie pour chaque année de service crédité selon le tableau ci-dessous :

Date de retraite	*Montant fixe*
du 1er mai 2001 au 30 avril 2002	*42,00$*
du 1er mai 2002 au 30 avril 2003	*43,00$*
du 1er mai 2003 au 30 avril 2004	*44,00$*
du 1er mai 2004 au 30 avril 2005	*45,00$*
du 1er mai 2005 au 30 avril 2006	*46,00$*

La rente mensuelle des salariés qui prendront leur retraite pendant la durée de la présente Convention sera recalculée à chaque 1er mai suivant sa retraite selon les termes du tableau ci-dessus, et ce, pour chaque année de service crédité cumulée au moment du départ à la retraite.

2) La rente mensuelle payable du volet à prestations déterminées aux salariés prenant leur retraite entre le 30 avril 2001 et le 1er mai 2006 sera réduite du montant de rente mensuelle que peut procurer la totalité des cotisations versées par la Compagnie au REER collectif et au volet à cotisations déterminées. Pour les participants au Plan « A », le rendement obtenu sur les cotisations versées par la Compagnie au REER collectif est exclu, tel que décrit au paragraphe 4) de l'article 3a).

Pour les salariés prenant leur retraite entre le 30 avril 2001 et le 1er mai 2006, la rente mensuelle totale payable des volets à prestations déterminées et à cotisations déterminées du régime et des cotisations versées par la Compagnie au REER collectif ne peut être inférieure aux montants fixes mentionnés au paragraphe 3c)1) pour chaque année de service crédité.

(...)

10. Cotisations

À compter du 30 avril 1998, la Compagnie cotise 4,0 % du salaire de base de chaque participant à un compte établi au nom de ce dernier. Aux fins du régime, le salaire de base est défini comme étant le taux horaire normalisé du participant multiplié par le nombre d'heures décomptées; les heures décomptées sont les heures utilisées pour accumulation de service crédité

au volet à prestations déterminées (Article 2). Le salarié ne verse aucune cotisation au régime.

4. Financement d'un régime privé de retraite

4.1 Régimes non contributifs

L'administration des régimes non-contributifs est simplifiée car seulement l'employeur est responsable des cotisations et des bénéfices (Hébert 1992).

4.1.1 Régimes non contributifs sans possibilité de cotisation volontaire

Pour ce qui est du financement non contributif sans possibilité ou sans référence à une cotisation volontaire, il figure dans 136 des 1175 conventions collectives courantes, soit 11,6 % touchant 210 410 employés. Sur ces 136 conventions, presque la totalité, soit 96,3 % touchant 201 200 employés, relève du secteur privé. De plus, 46,3 % de ces 136 conventions proviennent du secteur de la fabrication (90 350 employées).

Extraits de conventions collectives :

MTT et Syndicat des travailleurs en communication et des techniciens de l'Atlantique, 1999-2002, 0400107. Extrait tiré de « MT&T Employees' Pension Plan », 120003.

[Traduction]
Description du régime
(...)
Notre régime de pension est de type non-contributif à prestations déterminées. Cela veut tout simplement dire qu'il est entièrement financé par la compagnie sans contributions exigées de la part des employés et que les prestations reçues lors de la retraite sont établies par une formule précise.
(...)

Saint John Construction Association Incorporated et United Brotherhood of Carpenters & Joiners of America, 1999-2003, 0273805. Extrait tiré de « Plan de pension », 130012.

Comment fonctionne votre régime ?

Un régime de retraite est un fonds d'épargne à long terme conçu pour vous fournir un revenu lorsque vous prenez votre retraite. Il existe plusieurs types de régimes de retraite qui fonctionnent de différentes façons. Le régime de retraite du New Brunswick Carpenters Pension Trust est un régime à « cotisations déterminées ». Voici un aperçu de son fonctionnement :
- *(...)*
- *Vous n'êtes pas autorisé à cotiser au régime. Toutes les cotisations sont versées par l'employeur.*
- (...)

4.1.2 Régimes non contributifs avec possibilité de cotisation volontaire

Les clauses de financement non contributif avec possibilité de cotisations volontaires sont rares, figurant seulement dans 55 conventions parmi les 1 175 conventions collectives courantes, soit 4,7 % visant 90 072 travailleurs.

Extraits de conventions collectives:

CFCF Inc. (Div. CFCF TV) et Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, 1993-2001, 0388404. Extrait tiré de « Régime de retraite des salaries de CFCF Inc. et de ses sociétés affiliées », 990068.

Aperçu du régime de retraite
(...)
Rente de base
- *Ce volet vous garantit une rente de retraite.*
- *Vous n'avez pas à y cotiser, la Compagnie en assume le coût à 100 %.*
- *(...)*

Compte d'épargne-retraite
(contribution volontaire[sic])
- *Vous choisissez le pourcentage de votre salaire que vous désirez cotiser, jusqu'à concurrence des plafonds prévus par le régime.*
- *La Compagnie ajoute une quote-part de 25 % aux cotisations que vous versez au régime, jusqu'à concurrence de 1 % de votre salaire.*
- *(...)*

Great Atlantic & Pacific Company of Canada, Limited et Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, 2000-2003, 1236201. Extrait de « The Quick Guide to Understanding Your Pension Plan », 350156.

[Traduction]
Qu'est-ce que Le régime de retraite des employés de commerce du Canada ?

(...)
Chacun de ces employeurs est tenu de contribuer au Régime de retraite. Vous n'êtes pas tenu d'y effectuer quelque cotisation que ce soit.
(...)

Pouvez-vous effectuer un versement volontaire afin d'augmenter votre pension ?

Oui – pourvu que vous soyez membre de la TUAC depuis au moins deux ans ou que vous travailliez pour votre employeur depuis au moins deux ans et si vous êtes à 150 heures ou moins du prochain niveau de pension le plus élevé pour l'année en cours, (...). Le montant du versement volontaire sera égal au nombre d'heures qu'il vous reste à travailler afin d'atteindre le prochain niveau de pension le plus élevé, multiplié par le taux de cotisation de votre employeur pour le service courant. (...)

4.2 Régime contributif

Dans un régime contributif, l'employé contribue au financement, généralement par retenues sur la paye. Selon Dolan et al. (2002), malgré le fait que la réglementation exige des cotisations minimales de la part de l'employeur, il peut être nécessaire ou souhaitable que les employés cotisent eux aussi. Les avantages reliés aux régimes contributifs sont nombreux. En effet, ce type de régime permet la constitution d'un fonds plus important pour les employés et diminue de ce fait le fardeau pour l'employeur; il accroît l'intérêt et la sensibilisation des employés à l'égard des coûts qu'il implique et ces cotisations sont déductibles de l'impôt sur le revenu.

4.2.1 Régime contributif sans possibilité de cotisation volontaire additionnelle

Selon les données de la Direction de l'information sur les milieux de travail de Ressources humaines et Développement des compétences Canada (2004), il existe 467 conventions, sur les 1175 conventions collectives répertoriées, qui possèdent une clause reliée au financement des régimes de retraite dit « contributifs » et sans possibilité ou référence à une cotisation volontaire additionnelle, soit 39,7 % touchant 1 333 885 employés. Sur ces 467 conventions, 71,5 % (1 187 145 employés) proviennent du secteur public. Ce pourcentage élevé n'est pas surprenant puisque 42,6 % (690 735 employés) de ces conventions se trouvent dans le secteur de l'éducation, de la santé et des services sociaux.

Extraits de conventions collectives :

Comité patronal de négociation secteur santé et services sociaux et Fédération des infirmières et infirmiers du Québec, 2000-2002, 1037602. Extrait tiré de « Ma retraite RREGOP », Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics, 240001.

Les cotisations au régime
Le taux de cotisation
Depuis le 1er janvier 1993, le taux de cotisation est de 7,68 % du salaire admissible.
(...)

NorthwesTel Inc. et Fraternité internationale des ouvriers en électricité, 2002-2004, 0295008. Extrait tiré de « Pension Plan: A Guide to Understanding Your Benefits », 990061.

[Traduction]
Cotisations

À titre de membre du Régime, vous versez un certain pourcentage de votre salaire admissible en retenues à la source. Celles-ci commencent, dans le cas des employés permanents, dès l'embauche, et dans le cas des employés temporaires, dès la date d'adhésion.

Votre cotisation annuelle est calculée de la façon suivante :

5,48 % de votre salaire admissible, jusqu'à concurrence du Maximum des gains annuels ouvrant droit à pension (MGADP) établi aux termes du Régime de Pensions du Canada, plus 6,98 % de votre salaire admissible dépassant le MGADP.
(...)
Les cotisations de retraite cessent dès que vous avez atteint trente-cinq (35) années d'emploi ouvrant droit à pension.

Si vous avez été embauché avant le 14 mars 1979, vous devez verser un pourcentage additionnel de votre salaire admissible pour permettre une retraite anticipée sans réduction.

4.2.2 Régime contributif avec possibilité de cotisation volontaire additionnelle

En ce qui a trait aux dispositions reliées au financement contributif avec possibilité de cotisation volontaire, elles sont incluses dans 117 des 1175 conventions collectives courantes, soit 10,0 % visant 259 000 travailleurs. Ces 117 conventions sont réparties entre le secteur privé 54,7 % (108 330 employés) et le secteur public 45,3 % (150 670 employés). Notons que ce sont dans les secteurs de la fabrication (26,5 % visant 10 500 employés) et de l'éducation, de la santé et des services sociaux (21,4 % touchant 45 460 employés) que l'on retrouve la plus forte proportion de ces conventions.

Extraits de conventions collectives :

Abitibi-Consolidated—NewFoundland Woodlands et Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 60N, 1999-2003, 0005106.

Annexe « E » – Régime de retraite

À compter du 1er janvier 2000, la compagnie offrira un nouveau régime de retraite à cotisations déterminées, aussi appelé plan d'acquisition pécuniaire. La participation au régime sera obligatoire et fera partie des conditions d'emploi.
(...)

Cotisations

Chaque employé cotisera 3 % de son revenu; la contribution de l'employeur sera égale à la cotisation de l'employé.

Chaque employé a la possibilité de cotiser 1 %, 2 % ou 3 % additionnel de son revenu hebdomadaire. Les contributions volontaires ne pourront être changées qu'une fois par année.
(...)

Irving Paper et Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, 2000-2002, 0107405. Extrait tiré de « The Pension Plan for Hourly Paid Union Employees of Rothesay Paper Limited », 130007.

[Traduction]
Article 5 – Cotisations
5.1 Cotisations salariales

(...)
(b) (ii) Un membre peut également choisir de contribuer une somme additionnelle au Régime aux termes de l'article 4.2 afin de prévoir des prestations additionnelles de pension, pourvu que le total de ses contributions ne dépasse pas le maximum

déductible de son salaire en vertu des dispositions de la Loi de l'impôt sur le revenu (Canada).

5. Administration du régime de retraite

L'administration du régime de retraite peut être assurée par l'employeur, de manière bipartite, par un fiduciaire ou un syndicat.

5.1 Administration bipartite

Sur les 1175 conventions collectives courantes répertoriées par la Direction de l'information sur les milieux de travail (2004), 266 conventions indiquent une administration bipartite, soit 22,6 % touchant 580 912 employés. Ces dernières sont réparties entre le secteur public 51,5 % (317 830 travailleurs) et le secteur privé 48,5 % (263 082 travailleurs). Par ailleurs, 36,5 % des conventions proviennent du secteur de l'éducation, de la santé et des services sociaux, et 22,6 % sont issues du secteur de la fabrication.

Extraits de conventions collectives :

Compagnie Gaspésia Limitée et Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, 1998-2004, 0110106. Extrait tiré de « Régime de retraite applicable aux syndicats participants d'Abitibi-Price Inc. au Québec », 240223.

Article 4 Administration du régime

4.01 Administrateur du régime

Le comité de retraite est responsable d'administrer le régime et la caisse de retraite.

4.02 Composition du comité de retraite

Le comité de retraite est composé de treize (13) membres (les membres du comité), comme suit :

a) Un (1) membre désigné par les participants actifs lors de l'assemblée annuelle des participants au régime; pour la période allant de la date de la création du comité de retraite jusqu'à la date de la première assemblée annuelle des participants au régime, ce membre du comité est désigné par les syndicats participants affiliés à la Confédération des Syndicats Nationaux et est un participant au régime.

b) Un (1) membre désigné par les participants inactifs lors de l'assemblée annuelle des participants au régime; pour la période allant de la date de la création du comité de retraite jusqu'à la date de la première assemblée annuelle des participants au régime, ce membre du comité est désigné par le Syndicat canadien des travailleurs du papier et est un participant au régime.

c) Un (1) membre, désigné par la Compagnie, qui ne participe pas au régime et qui n'est pas une personne à qui la caisse ne peut consentir un prêt en raison des dispositions de la Loi sur les régimes complémentaires de retraite.

d) Trois (3) membres désignés par les syndicats participants selon une manière qu'ils déterminent entre eux; à défaut d'une entente entre les syndicats participants, ces membres du comité sont désignés par la Compagnie.

e) Sept (7) membres désignés par la Compagnie.

Université de Montréal et Fédération nationale des enseignantes et des enseignants du Québec, 2003-2006, 0752007. Extrait tiré de « Règlement du régime de retraite de l'Université de Montréal », 240109.

Article 3 Administration

3.01 Institution et composition du comité de retraite

Le régime est administré par un Comité de retraite composé des membres suivants :

a) une personne désignée par le Conseil de l'Université, avec l'accord du Comité de

retraite, qui n'est ni un participant au Régime, ni un membre du Conseil de l'Université, ni une personne à qui la Caisse de retraite ne peut consentir un prêt en vertu de la Loi;

b) trois personnes désignées par l'ensemble des professeurs qui sont des participants actifs au Régime;

c) une personne désignée par l'ensemble des employés qui sont membres du personnel d'encadrement administratif ou du personnel professionnel et participants actifs au Régime;

d) deux personnes désignées par l'ensemble des employés qui sont membres du personnel de soutien et participants actifs au Régime;

e) une personne désignée par l'ensemble du personnel enseignant à temps partiel qui sont des participants actifs au Régime;

(...)

5.2 Syndicat

Sur les 1175 conventions collectives courantes, 21 indiquent que l'administration du régime de retraite est confiée au syndicat, soit 1,8 % visant 48 610 employés.

Extraits de conventions collectives :

Société de transport de l'Outaouais et Syndicat uni du tranport, 1999-2004, 0375806.

11.02 b) Les parties conviennent que l'implantation et la réglementation du régime de pension incombent au Syndicat et que la participation de la Société se limite à celle prévue à l'article 11.02 a).

Construction Labour Relations – Alberta et Association internationale des poseurs d'isolant et des travailleurs de l'amiante, section locale 110, 2001-2003, 0262007.

[Traduction]

Article 20.00 – Caisse fiduciaire de retraite

20.01 (a) Les employeurs effectuant du travail commercial / institutionnel touchés par la présente convention verseront la somme indiquée à la grille salariale pour toutes les heures travaillées par les employés effectuant le travail d'isolateur dans une caisse fiduciaire de retraite en fiducie et gérée uniquement par le syndicat.

5.3 Employeur

Par ailleurs, 263 des 1175 conventions collectives courantes détiennent une clause indiquant que l'administration du régime de retraite est assurée par l'employeur, soit 22,4 % touchant 841 795 employés. Sur ces 263 conventions, 66,9 % (748 835 employés) proviennent du secteur public. Ce pourcentage élevé est dû en grande partie au fait que 32,3 % (367 325 employés) des 263 conventions ont été ratifiées dans le secteur de l'éducation, de la santé et des services sociaux.

Extraits de conventions collectives :

Société en commandite T&B Commander Limitée et Métallurgistes unis d'Amérique, 2000-2005, 0222607. Extrait tiré de « Régime de retraite pour les employés horaires de Matériaux Électriques Commander Inc. à son usine de St-Jean-sur-Richelieu », 240078.

Section 10 – Administrateur de régime

Administrateur

10.1 L'employeur est l'administrateur du régime au sens de la Loi sur les régimes supplémentaires de rentes.

Abitibi-Consolidated—NewFoundland Woodlands et Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 60N, 1999-2003, 0005106. Extrait de « Pension Plan for Participating Unions of Abitibi-Price Inc. », 350210.

> [Traduction]
> *Article 4 – Gestion du Régime*
> *4.01 Création du Conseil de retraite*
>
> *C'est la Compagnie qui agira à titre de gestionnaire du Régime.*
> (...)

5.4 Fiduciaire

En ce qui a trait aux dispositions relatives à l'administration des régimes de retraite effectuée par les fiduciaires, elles sont présentent dans 157 des 1 175 conventions collectives répertoriées par la Direction de l'information sur les milieux de travail de Ressources humaines et Développement des compétences Canada (2004), soit 13,4 % touchant 323 060 employés. Sur ces 157 conventions, 60,5 % (89 540 travailleurs) proviennent du secteur privé.

Extraits de conventions collectives :

All Extra Foods Stores et Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, 2002-2005, 0434208. Extrait tiré de « The Canadian Commercial Workers Industry Pension Plan », 990019.

> [Traduction]
> *Article 9*
> *Gestion*
>
> *9.01 Les fiduciaires seront responsables de la gestion du Régime et établiront les règles et règlements qu'ils estiment nécessaires à la mise en œuvre des dispositions de ce Régime.*

Compagnie minière Québec Cartier et Métallurgistes unis d'Amérique, 2001-2005, 0777205. Extrait tiré de « Régime de retraite des employés de la Compagnie minière Québec Cartier, Partie 2 – Employés syndiqués », 240006.

> *Section 14*
> *Administration du régime et gestion de la caisse*
>
> *14.1 Comité de retraite : Le régime est administré par le comité de retraite qui agit à titre de fiduciaire de la caisse.*

6. Quand prendre sa retraite ?

Après avoir pris connaissance des composantes du système canadien de revenu de retraite, il devient intéressant de savoir quel est le meilleur moment, pour un employé, de prendre sa retraite. Les dernières années ont vu naître un intérêt manifeste pour la retraite anticipée, mais est-ce une bonne option et quel en est l'impact sur les régimes de retraite et la société ?

La notion de retraite progressive a pris de l'ampleur au cours des dernières années. En effet, tel que le mentionne Fourzly et Gervais (2002), nombreux sont les employés âgés qui préfèrent réduire de manière progressive leur charge de travail plutôt que de mettre fin d'un seul coup à leur carrière. De même, certains voudront repousser l'échéance de leur retraite et continuer à travailler à plein temps au-delà de l'âge normal de retraite, alors que d'autres préféreront détenir un poste qui permettra le travail à temps partiel. Pour répondre aux divers besoins de ces employés, les programmes de retraite échelonnée peuvent s'avérer une solution intéressante.

6.1 Retraite anticipée

Les régimes de retraite anticipée représentent des stratégies susceptibles d'encourager la main-d'œuvre plus âgée et le personnel le mieux rémunéré au sein d'une organisation à prendre une retraite anticipée, permettant ainsi une réduction des coûts

d'exploitation et une création d'emplois pour les jeunes travailleurs (Dolan et al. 2002).

La retraite anticipée offre d'importants avantages aux employés. Les programmes visant la prise d'une retraite anticipée peuvent compenser en partie les travailleurs plus âgés pour la portion de la pension qu'ils auraient reçue s'ils avaient travaillé jusqu'à 65 ans; d'autres accordent une somme forfaitaire pouvant être convertie en Régime d'épargne enregistré de retraite (REER); et finalement, certains programmes proposent aux retraités la possibilité de conserver les avantages sociaux que leur offrait l'organisation (assurance-vie, assurance-maladie complémentaire, etc.).

Bien entendu, il faut souligner que les régimes de retraite anticipée comportent aussi un inconvénient. Effectivement, si trop de travailleurs sont incités à prendre leur retraite, il est possible que le Canada ait de la difficulté à aider financièrement toute sa population vieillissante. Par ailleurs, le départ à la retraite des travailleurs plus âgés entrainera une certaine perte de compétences au sein des industries; compétences que devront acquérir les plus jeunes travailleurs (Dolan et al. 2002).

L'impact de la retraite anticipée varie selon les acteurs impliqués, mais cette dernière a l'avantage de représenter un effort coopératif des parties suivantes :

- Les employeurs voulant maximiser leurs investissements et diminuer leur coût de production peuvent remplacer les travailleurs plus âgés qui coûtent plus cher, du fait de leur ancienneté, et qui sont généralement moins instruits, moins formés et en moins bonne santé que les travailleurs plus jeunes.

- Les syndicats pour qui la retraite anticipée constitue une revendication de longue date, sont favorables à cette dernière lorsqu'elle permet à l'employé d'acquérir une certaine indépendance financière.

- L'État qui doit, pour sa part, gérer trois revendications concurrentes, soit la viabilité du contrat social, le contrôle des dépenses publiques et le support à l'entreprise. De plus, l'État favorise la retraite anticipée en permettant l'utilisation des régimes de sécurité sociale.

- Les travailleurs qui peuvent avoir des vues différentes au sujet de la retraite anticipée; alors que certains sont heureux de quitter leurs fonctions, d'autres préfèrent poursuivre leur travail (Dubois et Ntetu, 2002).

6.2 Retraite progressive (ou échelonnée)

Une alternative à la retraite anticipée est la retraite progressive (ou retraite échelonnée). Il existe, selon Fourzly et Gervais (2002), deux approches associées à ce type de retraite. La première, dite retraite graduelle, consiste en une option qui permet aux travailleurs de réduire graduellement la durée du temps de travail en anticipation de la retraite complète. Elle permet aux employeurs, entre autres, d'assurer le transfert des connaissances, d'assurer une meilleure restructuration de sa main-d'oeuvre et de ne pas perdre prématurément ses effectifs par la popularité de la retraite anticipé (Jalette et Villeneuve 2003). En ce qui a trait aux employés âgés, cette solution peut les aider à s'adapter progressivement à la retraite tout en s'assurant un revenu plus élevé que leur unique pension (Fourzly et Gervais 2002).

Cette réduction graduelle de la durée du travail peut se faire sur une base quotidienne, mensuelle ou annuelle, tout en étant échelonnée sur plusieurs années (Jalette et Villeneuve 2003). En fait, Fourzly et Gervais (2002) précisent que la période, précédant la retraite, au cours de laquelle un employé âgé peut diminuer sa charge de travail est variable et peut se situer entre un et cinq ans.

Par ailleurs, la seconde approche de retraite échelonnée est la possibilité de travail après l'âge de la retraite. Ainsi, un employé peut avoir dans certaines organisations, la possibilité de différer la

date de sa retraite ou de détenir un travail à temps partiel ou temporaire après avoir pris sa retraite.

Enfin, qu'ils choisissent l'un ou l'autre des différents types de régimes de retraite mentionnés précédemment, il importe aux différents acteurs de bien saisir l'importance des répercussions, de même que de bien cerner leurs besoins actuels et futurs.

Bibliographie

ASCAH, L. 1996. *Les SecretS de la préparation financière à la retraite*, Éditions du CRP.

DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES CANADA. 2001. *Le Système de revenu de retraite au Canada : « Qu'est-ce que vous en retirez ? »*. Site Web à http://www.dsc.gc.ca/fr/psr/commun/srr/srr_f.pdf.

DÉVELOPPEMENT SOCIAL CANADA. 2004. *Survol du Programme de la sécurité de la vieillesse*, site Web à *http://www.rhdcc.gc.ca/asp/passerelle.asp?hr=fr/psr/sv/svsurvol.shtml&hs=ozs*.

DOLAN, S.L., S.E. JACKSON, T. SABA et R.S. SCHULER. 2002. *La gestion des ressources humaines: Tendances, enjeux et pratiques actuelles*, Éditions du Renouveau Pédagogique Inc.

DUBOIS, M. et A.-L. NTETU. 2002. *Du travail à la retraite anticipée : Profils et parcours d'un groupe de travailleurs*, L'Harmattan.

FOURZLY, M. et M. GERVAIS. 2002. *Les conventions collectives et les travailleurs âgés au Canada*, Développement des ressources humaines Canada. Site Web à http://www.rhdcc.gc.ca/fr/pt/psait/ctv/pdf/caowc-dftaccc-fr.pdf.

HÉBERT, G. 1992. *Traité de négociation collective*, Gaëtan Morin Éditeur Ltée.

JALETTE, P. et D. VILLENEUVE. 2003. *Agir face au vieillissement de la main-d'œuvre : Consensus patronal-syndical au Québec*, Gazette du travail, vol. 6, nº 1, Printemps 2003.

MITCHELL, Olivia S. 1998. *Development in Pensions*, The Pension Research Council, The Wharton School, University of Pennsylvania.

OFFICE QUÉBÉCOIS DE LA LANGUE FRANÇAISE. 2003. *Le grand dictionnaire terminologique*. à http://www.granddictionnaire.com/btml/fra/r_motclef/index800_1.asp.

THÉRIAULT, R. et S. ST-ONGE. 2000. *Gestion de la rémunération : Théorie et pratique*, Gaëtan Morin Éditeur Ltée.

RÉGIME DES RENTES DU QUÉBEC. 2004. Site Web à http://www.rrq.gouv.qc.ca/fr/planification/01_02_01_03_02.htm.

RESSOURCES HUMAINES ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES CANADA. 2004. Données fournies par la Direction de l'information sur les milieux de travail.

Références de conventions collectives*

(0005106) Abitibi-Consolidated—NewFoundland Woodlands et Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 60N, 1999-2003.

(0005106) Abitibi-Consolidated—NewFoundland Woodlands et Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 60N, 1999-2003. Extrait de « Pension Plan for Participating Unions of Abitibi-Price Inc. », 350210.

(0011406) Miramar Giant Mine Ltd. et Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada, 2002-2005.

(0107405) Irving Paper et Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, 2000-2002. Extrait tiré de « The Pension Plan for Hourly Paid Union Employees of Rothesay Paper Limited », 130007.

(0110106) Compagnie Gaspésia Limitée et Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, 1998-2004. Extrait tiré de « Régime de retraite applicable aux syndicats participants d'Abitibi-Price Inc. au Québec », 240223.

(0118205) Stone Container Inc. et Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 120, 1998-2004.

(0156707) QIT-Fer et Titane Inc. et Syndicat des ouvriers du fer et du titane (C.S.N.), 2001-2006.

(0220908) Nexans Canada Inc. et Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 6187, 2002-2005.

(0222607) Société en commandite T&B Commander Limitée et Métallurgistes unis d'Amérique, 2000-2005. Extrait tiré de « Régime de retraite pour les employés horaires de Matériaux Électriques Commander Inc. à son usine de St-Jean-sur-Richelieu », 240078.

(0262007) Construction Labour Relations–Alberta et Association internationale des poseurs d'isolant et des travailleurs de l'amiante, section locale 110, 2001-2003.

(0273805) Saint John Construction Association Incorporated et United Brotherhood of Carpenters and Joiners of America, 1999-2003. Extrait tiré de « Plan de pension », 130012.

(0295008) NorthwesTel Inc. et Fraternité internationale des ouvriers en électricité, 2002-2004. Extrait tiré de « Pension Plan: A Guide to Understanding Your Benefits », 990061.

(0375806) Société de transport de l'Outaouais et Syndicat uni du transport, 1999-2004.

(0378008) Ville de Calgary et Syndicat uni du transport, 2003-2006. Extrait tiré de « Local Authorities Pension Plan », 460003.

---

* Ces conventions collectives sont disponibles, en format intégral, dans **La Négothèque**, voir à http://www.rhdcc.gc.ca/fr/py/imt/info.shtml.

(0383607) Lakehead Terminal Elevators Association et Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 650, 2000-2003. Extrait de « Member's Guide to the Retirement Plan for the Hourly Employees at Thunder Bay », 990080.

(0388404) CFCF Inc. (Div. CFCF TV) et Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, 1993-2001. Extrait tiré de « Régime de retraite des salariés de CFCF Inc. et de ses sociétés affiliées », 990068.

(0400107) MTT et Syndicat des travailleurs en communication et des techniciens de l'Atlantique, 1999-2002. Extrait tiré de « MT&T Employees' Pension Plan », 120003.

(0427111) Calgary Co-operative Association Limited et Union of Calgary Cooperative Employees, 2001-2004. Extrait de « Planning for Tomorrow: Co-operative Superannuation Society Pension Plan », 990018.

(0434208) All Extra Foods Stores et Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, 2002-2005. Extrait tiré de « The Canadian Commercial Workers Industry Pension Plan », 990019.

(0535307) University of Victoria et Syndicat canadien de la fonction publique, 1999-2002. Extrait de « University of Victoria Staff Pension Plan », 590079.

(0752007) Université de Montréal et Fédération nationale des enseignantes et des enseignants du Québec, 2003-2006. Extrait tiré de « Règlement du régime de retraite de l'Université de Montréal », 240109.

(0777205) Compagnie minière Québec Cartier et Métallurgistes unis d'Amérique, 2001-2005. Extrait tiré de « Régime de retraite des employés de la Compagnie minière Québec Cartier, Partie 2 – Employés syndiqués », 240006.

(1017204) Peace Wapiti Regional Division No. 33 et Alberta Teachers' Association, 2000-2001. Extrait tiré de « Teachers' Retirement Fund Act », 480006.

(1037602) Comité patronal de négociation secteur santé et services sociaux et Fédération des infirmières et infirmiers du Québec, 2000-2002. Extrait tiré de « Ma retraite RREGOP », Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics, 240001.

(1050603) Hôtel-Dieu Grace Hospital et Union internationale des employés des services, 1999-2001. Extrait de « Hospitals of Ontario Pension Plan (HOOPP) ».

(1060402) Vidéotron Ltée et Syndicat des Employés de Vidéotron Ltée, SCFP, section locale 2815, 2003-2006. Extrait tiré de « Régime supplémentaire de rentes – Employés syndiqués, division Montréal », 990055.

(1236201) Great Atlantic & Pacific Company of Canada, Limited et Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, 2000-2003. Extrait de « The Quick Guide to Understanding Your Pension Plan », 350156.

Pratiques innovatrices en milieu de travail

Bruce Aldridge
Direction de l'information sur les milieux de travail
Programme du travail, Ressources humaines et Développement des compétences Canada

Cet aperçu des innovations en milieu de travail est basé sur l'examen des 62 conventions collectives négociées au cours du premier trimestre 2004. De ces conventions, un peu plus de la moitié (34 conventions) contenaient des dispositions jugées innovatrices ou d'intérêt particulier.

Durée

Parmi les 62 conventions examinées au cours du trimestre, plus de la moitié (35 conventions collectives) avaient une durée allant de 30 à 36 mois. Quatre conventions avaient une durée de 12 mois. Huit conventions avaient une durée allant de 24 à 29 mois, tandis que cinq conventions avaient une durée de 48 mois. Dix conventions avaient une durée de 60 mois ou plus. La convention collective la plus longue (83 mois) a été négociée entre les Brasseries Molson de Montréal, au Québec, et la Fraternité internationale des Teamsters. Deux conventions avaient une durée de 72 mois : la convention collective conclue entre West Fraser Mills Ltd., à Smithers, en Colombie-Britannique, et la Northern Interior Woodworkers Association, ainsi que la convention collective ratifiée par Rogers Cable Inc., à Toronto, en Ontario, et la Metro Cable TV Maintenance and Service Employees Association.

Rémunération

Les régimes de participation aux gains figurent dans plusieurs des conventions collectives conclues pendant la période étudiée. Le régime conclu entre le Canadien Pacifique Limitée, à l'échelle du réseau, et les Métallurgistes unis d'Amérique répond à des critères spécifiques de rendement, et les employés obtiendront une part de 40 % des gains de productivité réalisés en 2003, 2004 et 2005, jusqu'à concurrence de 5,0 % des salaires. Tout paiement forfaitaire généré sera pris en compte dans les calculs du régime de retraite. British Columbia Assessment Authority, à l'échelle de la province, et le Syndicat canadien de la fonction publique ont négocié un régime où la part de l'employé, réalisée grâce à une efficacité accrue, s'élèvera à 50 % de tout gain de productivité, jusqu'à concurrence de 5,0 % des salaires payés pendant chaque année. Un autre régime, conclu entre Autoliv Electronics Canada Ltd. et l'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale, stipule des paiements trimestriels basés sur le salaire de base de l'employé ainsi que des paramètres de qualité et de rendement devant être réalisés mensuellement, à l'échelle de l'usine. Les montants des paiements seront déterminés selon le nombre d'heures de travail, jusqu'à concurrence de 37,5 heures par semaine, à l'exclusion des heures supplémentaires.

Bell Canada, à l'échelle des provinces du Québec et de l'Ontario, et l'Association canadienne des employés en télécommunication possèdent un régime de **primes de vente** qui récompense la contribution individuelle et collective aux objectifs de ventes et de rendement. Si les objectifs de vente sont réalisés à 100 %, le paiement se fera comme suit :

	Pourcentage du salaire de base à la cible		
Poste	2004	2005	2006
	%	%	%
Associé aux ventes	20	25	30
Représentant commercial	43	43	43
Chargé principal de compte	51	51	51

La Société d'Électrolyse et de Chimie Alcan Ltée, usine de Jonquière et autres centres, au Québec, et la Fédération des syndicats du secteur de l'aluminium inc., ont négocié des **réexamens des salaires en fonction du marché** pour les deux dernières années de la convention collective. Les rajustements seront basés sur la moyenne pondérée des taux de rémunération de l'industrie de l'aluminium, avec une garantie de 1,0 % de plus que le taux le plus élevé du secteur. Suite à un sondage effectué auprès de 10 sociétés importantes, si la position d'Alcan dans le secteur de l'aluminium, y compris la garantie de 1,0 %, est supérieure au marché global à raison de plus de 3,0 %, les employés recevront 50 % de la différence sous forme de paiements forfaitaires trimestriels. Le rajustement de la dernière année tiendra également compte des prévisions de l'IPC pour l'année suivante, d'études sur les projections salariales, des rajustements salariaux d'autres sociétés du même secteur et de la situation financière d'Alcan.

Un **régime de primes aux employés** a été instauré entre BC Rail Ltd., à l'échelle de la province, et les Travailleurs canadiens de l'automobile. Les employés seront admissibles à une prime de 1,0 % des salaires de base si le revenu net d'exploitation de BC Rail atteint 68 332 000 $; de 2,0 % si le revenu net d'exploitation atteint 74 787 780 $ et de 3,0 % si le revenu net d'exploitation atteint 81 243 558 $. La société Allstream, à l'échelle du Canada, et les Travailleurs canadiens de l'automobile possèdent une **prime d'entreprise** établie en fonction du rendement de la société et de la satisfaction des clients. La prime offre un maximum de 4,0 % du taux de rémunération de base pour chaque année de la convention. Un **régime de rémunération au rendement** existe entre la Société indépendante de gestion du marché de l'électricité, à l'échelle de la province, en Ontario, et la Society of Energy Professionals. Ce régime, fondé sur les résultats de la société et des secteurs d'activités, peut donner lieu à un paiement minimal de 1,0 % de la masse salariale de base à chaque année de la convention collective. Le paiement global minimum garanti sera de 2,0 % et ne sera assujetti à aucun plafond. Énergie atomique du Canada ltée, Chalk River et Deep River, en Ontario, et le Syndicat international des employés professionnels et de bureau ont également instauré un régime de rémunération au rendement qui comporte des augmentations annuelles au mérite, tel qu'indiqué ci-dessous :

Coefficient multiplicateur appliqué à la valeur de l'échelon

Niveau	Satisfait la plupart des exigences	Satisfait toutes les exigences	Dépasse les exigences	Exceptionnel	Valeur de l'échelon
7	-	1	1,25	1,5	700 $
8	-	1	1,25	1,5	800 $
9	-	1	1,25	1,5	900 $
10	-	1	1,25	1,5	1 000 $
11	-	1	1,25	1,5	1 100 $

Le solde d'une augmentation au mérite qui dépasse le maximum de l'échelle du poste d'un employé sera versé sous forme d'un paiement forfaitaire en tant qu'une prime réoctroyable au mérite.

Deux conventions collectives comprennent une disposition sur les **primes d'ancienneté.** La convention collective entre la ville de Toronto, à Toronto, en Ontario, et l'Association internationale des pompiers stipule une **prime de service.** Les paiements annuels applicables aux pompiers de tous les échelons sont calculés comme suit : 6 années de service, 77 $ par année; 11 années, 143 $; 16 années, 205 $; 21 années, 260 $; 26 années, 325 $; 30 années ou plus, 340 $ par année. Ces montants seront intégrés au salaire lors du calcul des heures supplémentaires, des congés, de la rémunération des jours fériés, des contributions au régime de retraite, de la rémunération des congés de maladie, etc. La Provincial Health Authorities of Alberta, à l'échelle de la province, et la Health Sciences Association of Alberta ont mis sur pied une **augmentation d'ancienneté** en vertu de laquelle l'équivalent de

3,5 % de l'échelon actuel le plus élevé sera ajouté comme 9e échelon dans la grille salariale de toutes les classifications professionnelles et techniques de la classe salariale 6 et au-delà. Pour avoir droit à cette augmentation, les employés admissibles doivent compter six années de service au sein de l'échelon supérieur qui précède leur classification.

Conditions de travail

La ville de New Westminster, en Colombie-Britannique, et le Syndicat canadien de la fonction publique ont négocié une entente sur les **horaires flexibles** pour les employés de certaines classifications qui ont des journées de travail prolongées afin de participer à des séances ou à des assemblées publiques.

Au cours de la période d'examen, plusieurs dispositions uniques relatives au congé ont été négociées. Air Transat A.T. inc. et l'Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale, dans diverses localités, à l'échelle du Canada et à l'extérieur du Canada, ont négocié une nouvelle disposition de **congé sans solde** en vertu de laquelle les employés enclins à prendre un tel congé, pour éviter que d'autres employés soient mis à pied, continueront à accumuler leur ancienneté aux fins de l'augmentation salariale et du droit aux congés. Les parties ont également instauré un congé d'une journée **après une affectation à l'extérieur de la base** d'une durée de 30 jours consécutifs; un congé de deux jours pour une affectation allant de 30 à 60 jours; un congé de trois jours pour une affectation de 60 à 90 jours; ainsi qu'un congé de quatre jours pour une affectation de 90 à 180 jours consécutifs. Le Gouvernement du Canada, à l'échelle du Canada, et l'Association canadienne des employés professionnels ont négocié une disposition similaire sur les congés pour les **voyages pour affaires du gouvernement.** Un employé recevra un jour de congé après avoir été absent de chez lui pendant 40 nuits par année pour se consacrer aux affaires du gouvernement, hors de la zone de l'administration centrale. Il y aura une journée de congé supplémentaire pour chaque période additionnelle de 20 nuits, jusqu'à concurrence de cinq journées par année. La Provincial Health Authorities of Alberta, à l'échelle de la province, et la Health Sciences Association of Alberta ont instauré un congé payé spécial à concurrence de quatre jours par année, si un employé est incapable de travailler en raison de **circonstances imprévues d'extrême urgence** qui nécessitent son intervention personnelle. La ville de Toronto, en Ontario, et l'Association internationale des pompiers ont introduit un nouveau **congé de quarantaine** en vertu duquel les périodes de non activité d'un employé mis en quarantaine par un médecin praticien autorisé, en raison d'un incident lié au travail, seront considérées comme un congé payé pendant la durée de la quarantaine.

The College Compensation and Appointments Council, à l'échelle de la province, en Ontario, et le Syndicat des employés et employées de la fonction publique de l'Ontario ont mis sur pied un groupe de travail sur le **bien-être en milieu de travail.** Dans le but de maintenir un milieu de travail positif, le conseil se chargera d'étudier les composantes du bien-être au travail, d'identifier les sources de stress, d'évaluer les mécanismes de contrôle des sources de stress en milieu de travail, d'examiner les pratiques actuelles des collèges et de recueillir et d'analyser l'information relative aux préoccupations des employés et des instances de direction.

Un nouveau **compte de gestion des dépenses-santé** a été créé entre le gouvernement du Manitoba, à l'échelle de la province, et la Manitoba Government and General Employees' Union. À compter du 1er janvier 2005, ce compte individuel offrira un remboursement des dépenses médicales supplémentaires aux employés à temps plein, jusqu'à concurrence de 120 $ par année, et jusqu'à concurrence de 60 $ par année pour les employés à temps partiel; à compter du 1er janvier 2006, ces montants passeront à 200 $ et à 100 $ respectivement.

Sécurité d'emploi

Trois conventions collectives comportent une disposition relative à la **fermeture d'usines** qui offre diverses indemnités de départ. Autoliv Electronics Canada Inc., à Markham, en Ontario, et l'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale offrent une **indemnité de départ** sous forme d'un paiement forfaitaire équivalent à trois semaines de salaire par année de service, jusqu'à concurrence de 65 semaines de salaire; Tolko Industries Ltd., à The Pas, au Manitoba, et le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier offrent des paiements forfaitaires correspondant à deux semaines de salaire par année de service, jusqu'à concurrence de 52 semaines; et Tower Automotive, à Toronto, en Ontario, et les Métallurgistes unis d'Amérique offrent également une indemnité de départ aux employés qui ont plus de cinq années de service, et ce à raison d'une semaine par année de service, jusqu'à concurrence de 34 semaines.

The College Compensation and Appointments Council, à l'échelle de la province, en Ontario, et le Syndicat des employés et employées de la fonction publique de l'Ontario ont introduit un **programme de retour au travail.** Chaque collège aura une politique visant à aider les employés blessés ou malades à revenir au travail. Cette politique comprendra les éléments suivants :

- un énoncé d'engagement qui décrit la façon dont le programme fonctionnera, notamment la création d'un comité permanent ou d'un comité spécial;
- des stratégies à l'appui de l'énoncé d'engagement et un cadre de travail officiel traitant des cas individuels de retour au travail;
- une description des rôles et des responsabilités des divers intervenants participant au processus;
- un processus marquant les étapes à suivre pour traiter les cas individuels, dont une composante sur la médiation;
- une composante sur les communications et la formation;
- un processus d'examen régulier du programme.

Overwaitea Food Group, à l'échelle de la province, en Colombie-Britannique, et l'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce ont négocié une disposition sur les **garanties de sécurité d'emploi.** Si un magasin Overwaitea est touché par l'ouverture d'un nouveau magasin Overwaitea dans son voisinage proche, les employés ne feront pas l'objet d'une réduction des heures, de la rémunération ou des avantages sociaux. Si un employé connaît une telle situation, il peut être muté à un autre magasin dans un rayon de 40 kilomètres. La garantie couvre les employés des grilles salariales A et B qui ont au moins quatre années de service ininterrompu, qui sont au sommet de leur classification et ont travaillé en moyenne 24 heures ou plus par semaine pendant une période de trois mois consécutifs.

Formation

Tolko Industries Ltd., de The Pas, au Manitoba, et le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier ont une disposition pour couvrir les **dépenses de formation à l'extérieur de la ville** pour les apprentis. Une fois terminée avec succès la période de formation exigée dans une école professionnelle, l'employeur remboursera les dépenses, jusqu'à concurrence de deux heures de salaire par jour sur une semaine de sept jours, selon le taux salarial de la première année de travail de l'apprenti.

Queen's University, de Kingston, en Ontario, et le Syndicat canadien de la fonction publique ont un **programme d'aide pour frais de scolarité** pour les employés de service et les préposés à l'entretien. Un montant pouvant aller jusqu'à 400 $ par année sera disponible pour des cours liés au travail, dans un établissement reconnu autre que Queen's

University. Pour les cours suivis à Queen's, le paiement des frais de scolarité sera exonéré jusqu'à concurrence d'une somme correspondant au plein montant de cinq cours avec crédits complets au premier cycle des arts et des sciences. L'université possède également un **régime d'aide pour frais de scolarité** avec un fonds de 70 000 $ par année. Si la valeur des demandes admissibles est inférieure au montant total disponible, le surplus sera reporté à l'année suivante; mais si la valeur des demandes admissibles est supérieure au montant total disponible, le fonds sera examiné et les montants seront accordés au prorata en fonction du nombre de demandes. Les conjoints d'employés et les enfants naturels, les beaux-enfants par mariage, les enfants de fait et les enfants adoptés de moins de 25 ans qui sont à la charge d'employés sont admissibles à une aide pour frais de scolarité pouvant s'élever jusqu'à 3 000 $ par année et par personne. Cette aide de soutien est applicable aux étudiants à temps plein ou à temps partiel des programmes de premier cycle, des programmes de cycle supérieur et des programmes de formation professionnelle offerts dans toute université ou tout collège reconnus au Canada ou aux États-Unis.

Comités syndicaux-patronaux

Pendant le premier trimestre 2004, 13 des 34 conventions présentant des pratiques innovatrices comprenaient des dispositions relatives à la formation de comités traitant d'un large éventail de questions.

La ville de Toronto, en Ontario, et l'Association internationale des pompiers ont créé un comité qui examinera les possibilités d'adoption d'un processus de promotion centré sur le **développement professionnel et l'apprentissage continu,** tout en conservant les placements sur une liste basée sur l'ancienneté dans une période de qualification. Le comité se penchera sur les possibilités offertes pour engager un processus modulaire de qualification et de re-qualification. Les parties ont également formé des comités sur les politiques relatives à la toxicomanie, à l'examen des avantages sociaux, aux heures de travail et à l'examen de la dotation en personnel.

La British Columbia Assessment Authority, à l'échelle de la province, et le Syndicat canadien de la fonction publique ont constitué un comité sur la **productivité** pour identifier les améliorations au niveau des processus et des pratiques de travail, les améliorations apportées à la prestation des services au public, ainsi que les innovations et l'accroissement de l'efficacité à l'échelle de l'entreprise.

D'autres comités stipulés par les conventions collectives traitent de questions telles l'évaluation des classifications, les profils d'emploi, les prestations de santé et de bien-être, les prestations aux personnes retraitées, l'examen des régimes de retraite et les modifications apportées au travail en vue de l'adapter aux employés malades ou blessés.

Pratiques innovatrices en milieu de travail

Les pratiques innovatrices en milieu de travail, publiées dans les précédents numéros de la Gazette du travail, sont disponibles sur le site Web de la Direction de l'information sur les milieux de travail à

http://www.rhdcc.gc.ca/fr/pt/imt/info.shtml.

Programme de partenariat syndical-patronal

Service fédéral de médiation et de conciliation,
Programme du travail, Ressources humaines et Développement des compétences Canada

Le Programme de partenariat syndical-patronal est un programme de contribution géré par le Service fédéral de médiation et de conciliation. Son objectif est de favoriser de bonnes relations syndicales-patronales, tant au niveau du lieu de travail que du secteur d'activité, en fournissant de l'aide financière aux employeurs et aux syndicats désireux d'explorer ensemble de nouvelles méthodes de travail et de nouvelles façons de travailler ensemble.

Les projets mis en œuvre par des organisations représentant les intérêts à la fois des travailleurs et des employeurs sont admissibles à un financement s'ils sont novateurs, s'ils favorisent des relations syndicales-patronales harmonieuses et s'ils ont le potentiel de fournir des résultats pouvant servir dans d'autres milieux de travail. Une sélection de récents projets impliquant des organisations représentant ces intérêts conjoints se trouve ci-dessous.

Récentes conférences et projets de recherche financés par le Programme de partenariat syndical-patronal

« Enhancing Stakeholders' Knowledge and Skills in Disability Prevention, Detection and Management »

organisé par la Canadian Institute for the Relief of Pain and Disability

Le Programme de partenariat syndical-patronal a accordé un financement à la Canadian Institute for the Relief of Pain and Disability (anciennement la Physical Medicine Research Foundation), dont le siège social se trouve à Vancouver, dans le but de soutenir un projet de grande envergure qui comprenait une conférence. L'institut est un organisme national à but non-lucratif visant à réduire l'invalidité et la déficience découlant de lésions des tissus mous.

Le projet comprenait l'organisation d'une conférence internationale intitulée « Symptom, Diagnostic and Disability Validity: Improving Patient Outcomes ». Cette rencontre scientifique a eu lieu du 26 au 29 septembre 2002, à Markham, en Ontario, et était ouverte aux personnes intéressées à améliorer les résultats en matière de santé des travailleurs/patients. Plus de 180 personnes ont participé à la conférence, y compris des représentants des milieux syndical et patronal et des communautés de la recherche et de la santé et sécurité.

Les objectifs de la conférence étaient de faciliter la communication entre les travailleurs, les gestionnaires et les chercheurs afin de mieux

identifier les enjeux d'intérêt commun. Il était également question de prioriser les thèmes de recherche et de cerner les besoins communs en matière d'information.

La conférence a été suivie d'un groupe de consultation syndical-patronal qui a examiné les conclusions tirées, discuté des forces et faiblesses des recherches actuelles et identifié les priorités communes en matière de recherche de façon à fournir de meilleurs renseignements aux organismes finançant les recherches dans ce domaine.

Le projet comprenait également un groupe de discussion; des groupes de consultation de suivi à Vancouver, Toronto et Hamilton; un groupe de consultation de recherche; deux sondages ainsi que des activités de collecte et d'analyse de données.

Des renseignements concernant l'institut se trouvent sur son site Internet au http://www.cirpd.org.

La Health Care Health & Safety Association of Ontario et la Christian Labour Association of Canada (CLAC)

Une contribution financière a été accordée afin de financer une conférence syndicale-patronale conjointe à Alliston, en Ontario, les 27 et 28 novembre 2002. Environ 150 employés de 23 établissements de soins de longue durée de l'Ontario ont participé à cette conférence parrainée par la Health Care Health & Safety Association et la Christian Labour Association of Canada.

Elle visait à améliorer les communications et les compétences en résolution de problèmes par rapport à la mise en œuvre de programmes de retour au travail pour les travailleurs accidentés, et faisait suite à une conférence tenue en 1999 sur le processus de résolution des griefs et l'amélioration des compétences des superviseurs et délégués syndicaux en résolution de problèmes. Il y était question du rôle du délégué syndical afin d'augmenter le taux de succès des personnes retournant au travail suite à une blessure. L'examen portait sur l'identification de tâches pour travail modifié, sur la communication des bienfaits du programme aux employés accidentés et à leurs collègues et sur la participation à des rencontres de retour au travail avec l'employé.

La conférence comprenait un séminaire sur les habiletés essentielles en matière de communication et de résolution de problèmes en milieu de travail. Cette partie du programme faisait appel à des simulations et des outils faisant partie du processus de retour au travail tels les formulaires, les rapports intérimaires et les analyses des exigences physiques. Cela a été suivi d'une discussion, de l'examen avec commentaires ainsi que de sondages décalés.

Les résultats des sondages ont révélé une importante variation au niveau de la connaissance du processus de retour au travail. À titre d'exemple, certains participants ne savaient pas comment se servir des outils faisant partie du processus. D'autres encore ont déclaré que la simulation lors de la conférence leur avait fourni d'importantes compétences à long terme telles les questions ouvertes, le langage corporel positif et les intérêts communs. Le sondage de six mois est venu confirmer l'utilité de cette conférence.

Le système canadien des relations du travail : Problèmes d'aujourd'hui et possibilités de demain organisé par le Conference Board du Canada

Le Conference Board du Canada a entrepris, avec l'aide d'un comité consultatif de six membres comprenant des représentants patronaux et syndicaux, un projet de recherche sur le régime des relations industrielles au Canada. Ce projet cherchait à obtenir réponse à la question « Y a-t-il une meilleure façon ? ».

Des leaders du mouvement syndical, du milieu des affaires et du monde universitaire y participaient. Les composantes du projet comprenaient une revue de la littérature, un sondage de dix pages visant presque 400 leaders patronaux et syndicaux, une table ronde d'une journée comprenant 25 participants et, selon les résultats de la table ronde, des entrevues avec 10 des témoins clés des milieux académique, patronal et syndical.

Les résultats de l'étude font partie du rapport intitulé « Le système canadien des relations du travail : Problèmes d'aujourd'hui et possibilités de demain » publié en novembre 2003 et qui contient des recommandations touchant le renouvellement du régime canadien de relations industrielles. De plus amples informations se trouvent sur le site Internet du Conference Board du Canada au http://www.conferenceboard.ca.

Université de Toronto

Une conférence de deux jours traitant des questions liées au milieu de travail au Canada a eu lieu à Ottawa les 14 et 15 novembre 2002. Cette conférence visait à présenter et discuter des récentes recherches découlant des résultats de l'*Enquête sur le lieu de travail et les employés* de Statistique Canada. Cette enquête longitudinale traitait des relations entre la compétitivité, l'innovation, l'utilisation de la technologie et la gestion des ressources humaines du point de vue de l'employeur et l'utilisation de la technologie, la formation, la stabilité des emplois et le revenu du point de vue de l'employé.

Les organisateurs ont travaillé de concert avec un groupe consultatif afin de rédiger le programme de la conférence. De plus, avant la conférence, un atelier de deux jours a été organisé pour les auteurs afin de discuter du travail en cours et des sujets communs de recherche. La conférence de novembre exposait les récentes recherches effectuées sur les disparités salariales entre les travailleurs et entre les entreprises; les déterminants de la formation en milieu de travail; les effets d'entreprise et le roulement de la main-d'œuvre; les contrats d'emploi et la productivité.

Plus de 125 personnes, provenant du secteur privé et des milieux syndical, gouvernemental et universitaire à travers le pays et les États-Unis ont participé à cette conférence. Ils ont discuté des forces fondamentales de l'économie et de la société qui transforment l'avenir du milieu de travail canadien ainsi que des répercussions pratiques pour les syndicats et le patronat.

Des renseignements sur l'*Enquête sur le lieu de travail et les employés* de Statistique Canada se trouve au http://www.statcan.ca/francais/survey/business/workplace/workplace_f.htm.

Symposium international – Équité, efficience ou éthique ? Les codes de conduite et la régulation sociale de l'entreprise mondialisée

organisé par le Centre de recherche interuniversitaire sur la mondialisation et le travail du HEC Montréal

Le Programme de partenariat syndical-patronal a contribué à ce symposium, tenu à Montréal, du 30 avril au 2 mai 2003. Des participants du Canada, des États-Unis, du Mexique et de France œuvrant dans les secteurs public et privé, universitaire, des affaires, syndical et non-gouvernemental se sont rencontrés afin de discuter des enjeux pratiques, politiques et scientifiques entourant les codes de conduite et la régulation sociale des entreprises mondiales.

Portail Internet :

Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés du Québec

Ce projet vise la création d'un Portail du partenariat syndical-patronal, via le site Web de l'Ordre (http://www.portail-rhri.com). Afin de suggérer et d'évaluer les documents, liens et sources d'information à recenser dans le Portail, un comité de travail a été mis sur pied, composé de représentants syndicaux, patronaux, de spécialistes du domaine des relations du travail et du milieu universitaire. Le contenu du Portail permettra de regrouper l'ensemble de la documentation pertinente liée au partenariat syndical-patronal (base de données répertoriant les meilleures pratiques en relations du travail, articles, travaux de recherche, guides, manuels et outils pratiques afin de guider les intervenants en relations industrielles dans le développement de relations syndicales-patronales constructives).

À venir

Threads of Life

Threads of Life est un organisme à but non-lucratif récemment mis sur pied afin de soutenir les familles ayant été affectées par une tragédie en milieu de travail telle un décès ou un accident. L'organisme a été inauguré le 14 avril 2003 lors d'une conférence en santé et sécurité au travail parrainée par l'Association pour la prévention des accidents industriels. Partout au Canada, les familles ont partagé leurs expériences et fait les premiers pas vers l'établissement d'une organisation nationale. De plus, des organisations patronales, syndicales et gouvernementales ont accordé leur soutien à cette initiative.

Un forum familial est prévu à l'automne 2004. Veuillez consulter le site Internet du groupe au http://www.threadsoflife.ca pour de plus amples informations.

Reformuler les relations industrielles

Conférence organisée par l'Association canadienne des relations industrielles

L'Association canadienne des relations industrielles regroupe des chercheurs, employeurs, gestionnaires et représentants gouvernementaux et d'organisations tripartites canadiens et étrangers spécialisés en relations industrielles et gestion des ressources humaines.

La conférence de cette année a eu lieu à Winnipeg, à l'Université du Manitoba, du 4 au 6 juin. Le thème « Reformuler les relations industrielles » a été abordé autant à titre de sujet d'étude que de secteur de politique et de pratiques. Une attention toute particulière a été accordée aux économies de marché libérales, celles du Canada et de la Grande-Bretagne en particulier. Plus de 150 personnes y ont participé.

Projets en cours

Les projets, décrits aux pages suivantes, sont actuellement financés par le Programme de partenariat syndical-patronal. Les descriptions de certains projets seront publiées dans les prochains numéros de la *Gazette du travail*.

Association canadienne de normalisation

En collaboration avec un comité directeur composé de représentants syndicaux, patronaux et gouvernementaux, l'Association canadienne de normalisation supervisera l'élaboration de normes nationales canadiennes des systèmes de gestion de la santé et de la sécurité au travail. Afin d'assurer la représentativité globale de secteurs industriels spécifiques, on procédera à une consultation informelle, non votante pour les autres secteurs d'activité. L'Association canadienne de normalisation est reconnue comme un organisme rédacteur de normes au Canada.

Femmes regroupées en options non-traditionnelles *et* **Société de transport de Montréal** *et* **Syndicat du transport et des employés des services d'entretien**

L'objectif de ce projet est de produire une vidéo de 25 minutes faisant ressortir les mythes et les réalités des femmes travaillant dans un milieu à majorité masculine. Du matériel de soutien ainsi que des techniques de formation sont en phase d'élaboration et permettront aux gestionnaires et aux délégués syndicaux d'être pleinement conscients de leurs responsabilités à l'égard des femmes qui exercent des métiers non traditionnels.

Visitez Femmes regroupées en options non-traditionnelles à http://www.front.qc.ca.

Ford du Canada limitée *et* **Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA CANADA)**

Le syndicat et l'entreprise ont reçu des fonds pour produire un film portant sur trois types de harcèlement : sexiste, racial et fondé sur l'orientation sexuelle. Des acteurs reproduiront des situations de harcèlement et présenteront aux victimes de harcèlement et à leurs représentants syndicaux et collègues de travail des directives pour faire face à ces situations en vue d'éliminer le harcèlement en milieu de travail. Un comité directeur conjoint gère le concept, le traitement, la planification, la révision et l'expérimentation du projet. Le film servira d'outil de formation sur les lieux de travail représentés par TCA-Canada et dans d'autres emplacements syndiqués ou non.

John Forsyth Shirt Company and Ike Behar Inc. *et* **Syndicat du vêtement, textile et autres industries**

Le projet consiste à prévoir et à réduire les troubles musculo-squelettiques reliés au travail dans l'industrie de l'habillement en élaborant et en appliquant un programme d'ergonomie. Ce programme visera toutes les parties intéressées – gestionnaires, employés, représentants syndicaux et chercheurs – qui travaillent ensemble au sein d'une équipe d'adaptation en ergonomie. Le rôle de cette équipe sera d'évaluer et de classer par ordre de priorité les emplois à risques au sein de l'usine et de colliger des idées pour apporter des solutions et les mettre en œuvre. Il s'agit de la phase finale d'un projet qui a débuté en 2001. Les résultats du projet seront publiés et diffusés à grande échelle dans le bulletin d'information du syndicat, sous forme de guide autodidactique facile à lire, destiné aux employeurs, aux représentants en matière de santé et de sécurité et aux employés.

Visitez le site Internet du Syndicat du vêtement, textile et autres industries à http://www.unite-svti.org.

Queen's University

L'Université va procéder à une évaluation des conclusions de la révision législative de 1998 concernant le *Code canadien du travail*, Partie I, et des amendements ultérieurs. Des représentants du Congrès du travail du Canada et des Employeurs des transports et communications de régie fédérale font partie du comité directeur du projet. Ce projet, qui fera l'objet d'une présentation et d'un rapport imprimé, comprend un sondage mené auprès des principaux clients de la Partie I ainsi que des entrevues et/ou des discussions de petits groupes de représentants syndicaux-patronaux sélectionnés.

Visitez le site Internet de l'Université (anglais seulement) à http://www.queensu.ca.

Société Radio-Canada *et* La Guilde canadienne des médias, unités I et III *et le* Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier	Ce projet évaluera le processus de gestion de la performance et du perfectionnement du personnel qui met l'accent sur une rétroaction et un encadrement réguliers des employés. Des membres du Comité national et plus de 60 comités mixtes locaux – formés de représentants des deux parties – participeront à cette évaluation. Les résultats seront accessibles au public. Visitez le site Internet de la Société Radio-Canada à http://www.radio-canada.ca.
University of Calgary	En liaison avec un comité directeur syndical-patronal, le demandeur fournira une vidéo de 30 minutes présentant les meilleures pratiques concernant les relations syndicales-patronales au Canada. Cette vidéo sera profitable aux employeurs et aux syndicats dans la mesure où elle met en évidence les politiques pratiques qui ont réussi dans les autres entreprises, syndicats et industries. Les pratiques qui contribuent aux initiatives durables seront mises en relief. Visitez le site Internet de l'Université (anglais seulement) à http://www.ucalgary.ca.
Ville de Toronto *et* Toronto Professional Fire Fighters Association, section locale 3888	Ce projet pilote est mis en œuvre par la division du service des incendies de la ville de Toronto, et la section locale 3888 de Toronto Professional Fire Fighters Association. Il vise à établir et à maintenir une collaboration à la satisfaction des parties sur tout ce qui concerne les relations de travail, y compris la négociation. Cette démarche sera présentée aux cadres intermédiaires et aux représentants syndicaux par le biais d'ateliers, de séances de formation et par l'élaboration de pratiques exemplaires au niveau des relations patronales-syndicales de collaboration.
Westfair Foods Limited *et* Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 247	Le projet a pour objectif d'élaborer un système de coopération patronale-syndicale et d'appuyer des solutions innovatrices proposées par les deux parties. Ce projet porte sur la sécurité en milieu de travail et consiste à attirer et conserver la main-d'œuvre et créer un environnement plus cohésif doté de meilleurs moyens de communication. La coopération entre les parties sera illustrée sous forme de vidéos, de manuels de formation et de procédures normalisées d'exploitation.

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec le Programme de partenariat syndical-patronal, Service fédéral de médiation et de conciliation au (819) 994-5470 ou 1-800-563-5677 ou veuillez visiter leur site Web à

http://www.rhdcc.gc.ca, *cliquer sur :*
(1) Partenariat et programmes de financement,
(2) Partenariats du travail.

RÉTROACTION 360 DEGRÉS chez PACCAR DU CANADA LTÉE

Brigitte Banville et Sylvie St-Onge
HEC Montréal

PACCAR du Canada ltée : historique et mission

L'usine PACCAR du Canada ltée, située à Sainte-Thérèse, province de Québec, assemble des camions de marques Kenworth et Peterbilt qu'elle exporte principalement en Amérique du Nord. PACCAR a une capacité de production de 120 camions par jour sur trois quarts de travail.

En 1907, le propriétaire Arthur Sicard inventait la souffleuse à neige en utilisant le principe d'une batteuse à grains. Au début des années 1960, l'usine de Sainte-Thérèse était construite sous le nom de Sicard inc. et fabriquait des souffleuses à neige. En 1967, Pacific Car & Foundry achète Sicard inc. et l'usine commence à fabriquer des camions lourds sous la bannière Kenworth. En 1971, Pacific Car & Foundry devient PACCAR inc. En avril 1996, l'usine de PACCAR de Sainte-Thérèse ferme à la suite d'une grève de neuf mois et de divers problèmes de marché et de relations de travail (absentéisme, problèmes de communication, etc.). En septembre 1997, on annonce la relance des opérations de l'usine. Pour ce faire, on démolit l'ancienne usine pour en bâtir une nouvelle. En août 1999, les opérations débutent sous le nom de PACCAR du Canada ltée.

Changements stratégiques de gestion

Aujourd'hui, l'usine emploie environ 800 employés. Le personnel syndiqué est représenté par la section locale 728, unité PACCAR du syndicat national de l'automobile (TCA-Canada). La majorité des employés spécialisés travaillaient à l'usine lors de sa fermeture en 1996 et ont été réembauchés en août 1999.

Lors de la réouverture de l'usine, un changement radical de culture et de structure de gestion était nécessaire. Pour ce faire, le comité de direction de l'usine, en collaboration avec le syndicat et les anciens employés de l'usine, a déterminé la vision, la mission, les valeurs et les principes directeurs devant orienter la gestion de la nouvelle usine.

Les dirigeants de l'usine visent à faire de leur entreprise « la meilleure usine d'assemblage de camions de l'industrie ». Pour ce faire, ils énoncent leur mission comme étant celle « d'assembler les camions les plus innovateurs, de la plus haute qualité et les plus efficaces en terme de coûts d'opération pour leur industrie ». Par ailleurs, au sein de l'usine, tous les employés sont considérés comme

— Cette entreprise a été récipiendaire d'un prix IRIS de l'Ordre des professionnels en ressources humaines du Québec en 2002 pour sa contribution au changement organisationnel.

Les auteures tiennent à remercier monsieur Normand Charron, directeur des ressources humaines et du développement organisationnel de PACCAR, pour sa contribution à la réalisation de ce cas. Cette étude a été déposée au Centre de cas de HEC Montréal, au Québec.

étant des ambassadeurs de l'usine, et sont tenus responsables de promouvoir les sept valeurs suivantes :

- **Santé et sécurité :** Se comporter de façon à assurer sa sécurité et celle des autres;
- **Qualité :** Travailler dans le but de produire de la qualité;
- **Respect mutuel :** Adopter une attitude de respect dans les comportements avec les autres;
- **Communication :** Communiquer de façon à se faire comprendre et répondre de façon constructive;
- **Travail d'équipe :** Participer de façon active et constructive au travail d'équipe;
- **Amélioration continue :** Travailler continuellement à améliorer les méthodes de travail;
- **Satisfaction du client :** Démontrer son implication à satisfaire les clients internes et externes.

Au-delà de cette réflexion stratégique, l'ouverture de la nouvelle usine en 1999 a été associée à la mise en place d'une structure organisationnelle moins lourde qui comporte deux niveaux de gestion et regroupe trois centres de production (des « mini-usines »), soit l'équipe de production, l'équipe de soutien et l'équipe de gestion. Cette structure moins hiérarchisée facilite l'atteinte des objectifs de production et permet de mieux satisfaire les clients, tout en responsabilisant davantage les gestionnaires. Plus précisément, un aménagement du travail de type modulaire et un système d'approvisionnement en « juste à temps » apportent la flexibilité nécessaire à la production de modèles de camions variés répondant aux besoins particuliers des clients.

Chez PACCAR, la stratégie de gestion des ressources humaines vise à favoriser l'atteinte des objectifs opérationnels de l'usine et à développer une culture de participation et d'amélioration continues. La gestion du personnel met l'accent sur la responsabilisation, la communication, la reconnaissance et le développement des compétences. Comme le succès de l'usine repose sur le développement et le rendement de ses employés, les dirigeants ont décidé d'adopter un processus de rétroaction 360 degrés.

Description du processus de rétroaction 360 degrés

En 1999, le directeur des ressources humaines de PACCAR décide d'implanter un processus de feed-back ou de rétroaction 360 degrés (aussi qualifié de rétroaction multisource) pour les directeurs et les coordonnateurs de l'usine. La rétroaction 360 degrés permet de colliger des informations sur la performance d'un employé auprès de diverses personnes (ses pairs, ses subordonnés, ses supérieurs, les clients internes ou externes) et de faire une autoévaluation. Chez PACCAR, l'évaluation 360 degrés est utilisée seulement aux fins de développement ou d'amélioration des compétences des cadres. D'ailleurs, le syndicat ne désire pas que ce mode de rétroaction soit utilisé à des fins administratives.

À ses débuts, le processus de rétroaction 360 degrés était un processus « maison », développé par le directeur des ressources humaines qui colligeait les opinions des personnes sous un format écrit et rencontrait les cadres pour leur communiquer une synthèse. En 2002, l'entreprise engage une firme de psychologues industriels pour effectuer la collecte et l'analyse des feed-back colligés auprès de diverses personnes. Ces conseillers devaient par la suite rencontrer les cadres pour leur communiquer une synthèse de leurs évaluations. Les conseillers ont d'abord révisé le questionnaire de collecte des commentaires sur le plan de la forme et du contenu afin d'optimiser sa validité. Depuis 2003, les rétroactions des diverses sources sont colligées sur un site Internet sécurisé.

En vertu de ce processus de rétroaction, on demande aux appréciateurs d'évaluer les directeurs et les *coordonnateurs* de l'usine selon huit facteurs découlant des principes directeurs de gestion. Pour dégager ces huit facteurs ou compétences alignés sur les valeurs de PACCAR, la direction a consulté des employés, le syndicat et des gestionnaires. Dans le questionnaire, les questions ne sont pas regroupées par facteur; elles sont plutôt combinées afin d'en assurer la validité. Plus précisément, 49 comportements spécifiques visant à mesurer les huit facteurs clés énumérés ci-dessous ont été évalués :

- Leadership (9 questions)
- Travail d'équipe (6 questions)
- Efficacité personnelle (4 questions)
- Amélioration continue (4 questions)
- Satisfaction des clients (5 questions)
- Mobilisation du personnel (9 questions)
- Développement du personnel (8 questions)
- Intégrité (4 questions)

Le processus de rétroaction 360 degrés se fait sur une base annuelle pour les 60 cadres de l'usine. Ainsi, chaque année, les gestionnaires reçoivent l'ensemble des rétroactions, sur une base confidentielle et anonyme, de leurs pairs, de leurs subordonnés, de leur supérieur et de leurs clients internes. Jusqu'à présent, les clients externes ne font pas partie de ce processus. Chaque cadre évalué procède aussi à une autoévaluation, afin de comparer le feed-back reçu d'autres personnes, selon sa propre perception.

Les professionnels en ressources humaines choisissent généralement les évaluateurs parmi les membres de l'équipe du cadre évalué et ils s'assurent d'avoir au moins trois évaluateurs par source d'évaluation (p.ex., subordonnés, clients) sauf pour le supérieur immédiat. Tous les subordonnés et collègues doivent remplir une évaluation. Un professionnel en ressources humaines peut demander au cadre évalué de préciser qui sont ses clients internes lorsque ceux-ci ne sont pas facilement identifiables. Pour les ressources humaines, par exemple, un client interne serait le syndicat.

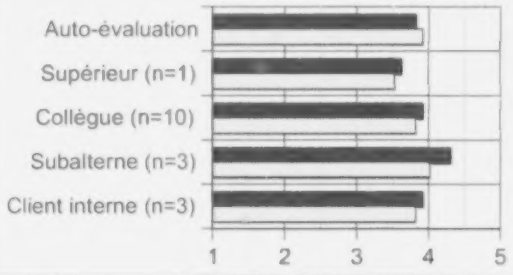
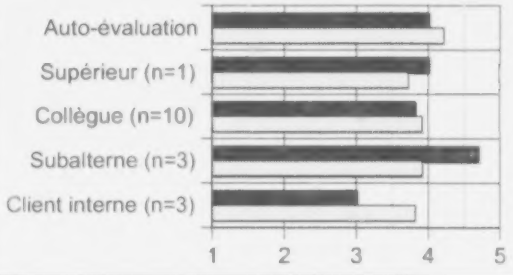
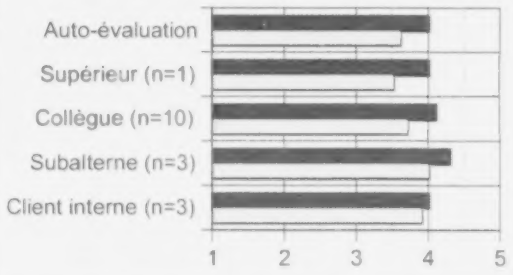
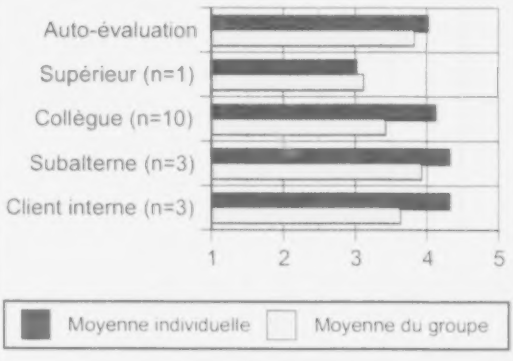
Les appréciateurs fournissent leurs évaluations directement sur un site Internet sécurisé. Seule la firme de consultants a accès aux informations détaillées sur ce site. De plus, plusieurs précautions sont prises afin d'assurer la confidentialité des évaluations (mot de passe confidentiel, permutation des questions, encryptage…). Les évaluateurs reçoivent un courriel leur demandant de procéder à l'évaluation d'un certain cadre. Un code leur est donné afin qu'ils puissent avoir accès au système et remplir l'évaluation qu'ils doivent ensuite retourner à la firme de consultants.

Les données colligées sont analysées statistiquement par la firme de conseillers externes, une société de psychologues industriels. Les professionnels de cette société-conseil préparent ensuite un rapport de rétroaction (résultats aux facteurs et à leurs questions comportementales respectives) indiquant aux cadres évalués leurs scores moyens aux huit facteurs évalués et à leurs comportements respectifs ainsi que le nombre d'évaluateurs pour chaque source d'appréciateurs sollicités (voir le tableau 1).

Un psychologue de la société-conseil externe fait aussi des rencontres (sessions de développement) de petits groupes de cadres évalués pour leur expliquer leurs rapports de rétroaction 360 degrés. Cette rencontre dure généralement quatre heures. De fait, il s'agit de sessions semi-personnalisées (groupe de six cadres) où un psychologue explique en détail le feed-back offert, s'assure qu'il est adéquatement interprété et aident les cadres à établir un plan d'action individuel. Un plan de développement (voir le tableau 2) permet aux cadres évalués de s'engager à accomplir un maximum de trois ou quatre actions particulières en vue de s'améliorer et ainsi, d'obtenir une meilleure rétroaction

Tableau 1

Exemple d'un rapport individuel de rétroaction sur le facteur « leadership »

Comportements	Résultats	Moyenne individuelle	Moyenne du groupe
MOYENNES factorielles :		3,8 3,6 3,9 4,3 3,9	3,9 3,6 3,8 4,0 3,8
Met en value les idées des membres de son équipe.		4,0 4,0 3,8 4,7 3,0	4,2 3,7 3,9 3,9 3,8
Délègue efficacement aux autres des responsabilités.		4,0 4,0 4,1 4,3 4,0	3,6 3,5 3,7 4,0 3,9
Adapte son style de leadership selon les situations.		4,0 3,0 4,1 4,3 4,3	3,8 3,1 3,4 3,9 3,6

l'année suivante. Par exemple, un objectif de développement peut consister à « démontrer une attitude plus proactive face à la clientèle pour que le score moyen à ce comportement soit supérieur à quatre lors du prochain processus de feed-back 360 ». L'échelle utilisée dans les questionnaires de rétroaction va de presque jamais (1) à presque toujours (5). Il est aussi possible de répondre « ne s'applique pas » (6).

Le plan d'action de chaque gestionnaire évalué dans le cadre du processus de rétroaction 360 degrés est soumis à son supérieur immédiat en vue d'une rencontre annuelle prévue par le Programme de développement personnel de PACCAR. Le Programme vise à discuter de la contribution des cadres au succès de l'usine et à leur offrir des occasions de développer leurs compétences. Au cours de l'année, les supérieurs immédiats des cadres doivent faire un suivi régulier de l'atteinte des objectifs établis dans le Programme de développement personnel.

Efficacité du processus de rétroaction 360 degrés

Dès son implantation, les cadres de PACCAR se sont montrés ouverts à participer à ce processus d'évaluation des cadres et ce, principalement parce qu'il n'était pas utilisé aux fins d'évaluation mais seulement aux fins de développement. Encore aujourd'hui, les cadres demandent régulièrement du feed-back sur leurs compétences. De fait, il semble que les employés soient tous désireux de bénéficier de ce processus de rétroaction et que ceux qui n'y ont pas encore accès le demandent régulièrement.

Tableau 2

Example d'un plan individuel de développement

Objectif de développement	Plan d'action	Échéancier
Définition : Démontrer une attitude plus proactive face à la clientèle de sorte que ma moyenne à ce comportement soit de 4,0 et plus au prochain feed-back 360°.	1. Demander à mon superviseur ce que veut dire concrètement « être proactif ». Lui demander aussi de me donner des exemples.	à compter du 7 mai
	2. Identifier le membre de mon équipe reconnu comme étant le plus proactif auprès des clients et lui demander de me coacher.	à compter du 7 mai
Bénéfices personnels : • meilleures relations avec les clients; • meilleure évaluation de rendement.	3. Demander à mon superviseur et au membre de mon équipe qui me coache de me donner du feed-back sur mon comportement le plus souvent possible au moins une fois aux deux semaines.	à compter du 7 mai
Bénéfices organisationnels : • clientèle davantage satisfaite; • plus grande contribution à l'atteinte des objectifs de mon équipe.	4. Lire l'un des livres de notre bibliothèque portant sur le service à la clientèle.	à compter du 21 mai
	5. Porter davantage attention aux clients et leur demander régulièrement du feed-back.	à compter du 7 mai

Chez PACCAR, l'évaluation de la performance des employés de l'usine est faite sur une base non officielle. En conformité avec la culture de gestion, les gestionnaires sont encouragés à donner du feed-back informel régulier aux employés. Au quotidien, on demande aussi aux gestionnaires d'intervenir rapidement auprès des employés qui adoptent des comportements inadéquats. Dans l'avenir, les dirigeants de PACCAR souhaitent pouvoir utiliser une version simplifiée du processus de rétroaction 360 degrés auprès de l'ensemble des employés de l'usine.

Certes, la gestion d'un processus de rétroaction 360 exige bien des ressources en temps et en argent. La direction de PACCAR estime le coût de l'analyse de chaque rapport de feed-back à près de 125 $ par cadre évalué. Ce montant inclut tous les frais reliés au processus de rétroaction (traitement des formulaires sur l'Internet, analyse des résultats et rédaction des rapports individuels de rétroaction pour chaque cadre). Toutefois, la direction estime que les retombées justifient suffisamment les coûts. En outre, un processus de rétroaction 360 degrés permet de communiquer sur une base continue les valeurs de gestion et d'aligner davantage les comportements et les compétences des gestionnaires sur ces valeurs. Un récent sondage organisationnel confirme d'ailleurs, qu'en général, les valeurs et les comportements prônés par PACCAR sont connus et compris par les employés de l'usine. Un tel système de rétroaction facilite aussi la gestion et le développement de carrière du personnel.

Le processus de rétroaction 360 degrés permet aux spécialistes du service des ressources humaines de PACCAR d'accéder à des données générales sur les compétences et les comportements du personnel cadre. En effet, la société-conseil leur fait part des points faibles et des points forts qui ressortent des rétroactions offertes pour l'ensemble des cadres. L'année précédente, par exemple, cette information a révélé que les cadres offraient trop peu de reconnaissance aux employés. Des sessions de formation ont, par conséquent, été données à l'ensemble du personnel sur l'importance de la reconnaissance efficace et sur les formes variées de reconnaissance à privilégier.

Selon le directeur des ressources humaines de PACCAR, la réussite d'un processus de rétroaction 360 degrés exige plusieurs préalables. D'abord, il faut noter la confidentialité et l'anonymat des appréciations qui peuvent être assurés par le recours à un site Internet sécurisé. Il s'avère aussi très important de bien former les évaluateurs et les évalués. Chez PACCAR, une formation de quatre heures, appelée session de démarrage, est donnée à chaque cadre afin de lui expliquer l'importance de la rétroaction et comment communiquer une rétroaction de développement à ses subordonnés. Par ailleurs, il est important d'adapter un système d'évaluation 360 degrés au contexte de chaque organisation et de se méfier des systèmes préétablis utilisés sans modifications ou adaptations.

DISPOSITIONS RELATIVES AU BÉNÉVOLAT

Marie-Ève Bédard
Direction de l'information sur les milieux de travail
Programme du travail, Ressources humaines et Développement des compétences Canada

Face à la demande toujours croissante en matière de bénévoles et compte tenu de la rareté de ces derniers, les gouvernements invitent les organisations à encourager leurs employés à offrir leurs services.

En effet, l'*Enquête nationale sur le don, le bénévolat et la participation*, réalisée en novembre 1997 et décembre 2000 par Statistique Canada[1], indique que le nombre de bénévoles a diminué (6,5 millions de bénévoles âgés de 15 ans et plus en 2000, comparativement à 7,5 millions en 1997). Néanmoins, cette baisse est accompagnée d'une augmentation du nombre d'heures enregistrées par les bénévoles, passant d'une moyenne annuelle de 149 heures en 1997 à 162 heures en 2000.

Parmi les 6,5 millions de Canadiens engagés dans des activités de bénévolat en 2000, la moitié occupait des fonctions dans les secteurs public ou privé. Par ailleurs, les résultats du sondage montrent que près de 1,7 million d'employés pratiquant du bénévolat ont profité au moins d'une forme d'appui de la part de leur employeur et qu'ils avaient consacré 20 heures de plus que leurs homologues n'ayant pu bénéficier d'un tel soutien, soit 148 heures d'activités bénévoles par année. Les employeurs peuvent offrir différents types d'appui ou d'incitatifs, entre autres, mettre leurs installations à la disposition des bénévoles (57 %), l'autorisation d'absence/congé (57 %) ou la flexibilité des horaires de travail afin de faciliter le bénévolat (54 %).

Les employeurs peuvent tirer de multiples avantages du support qu'ils accordent : une image publique positive de leur organisation et une plus grande chance de conserver leurs employés.

Les employeurs peuvent offrir différents types d'appui ou d'incitatifs, entre autres, la mise à la disposition des bénévoles de leurs installations, l'autorisation d'absence/congé ou la flexibilité des horaires de travail afin de faciliter le bénévolat.

De plus, comme le rapporte Statistique Canada, les activités de bénévolat peuvent aider l'employé à développer de nouvelles habiletés qu'il pourra utiliser dans le cadre de ses fonctions. En outre, le pourcentage des individus qui pensent que les habilités acquises grâce au bénévolat s'appliquent directement à leur emploi est plus élevé chez les employés soutenus par leur employeur (46 %) que chez leurs homologues qui n'obtiennent aucune aide (29 %).

[1] L'emploi et le revenu en perspective, publication en ligne d'avril 2003.

Par ailleurs, les travailleurs sont persuadés que les activités de bénévolat augmentent leur réussite professionnelle tout en améliorant leurs habiletés interpersonnelles, managériales, techniques, de communication et d'organisation dans le cadre des levées de fonds.

Toutefois, malgré les avantages que peuvent tirer les employeurs et les employés du bénévolat encouragé sous une forme quelconque, les dispositions relatives au bénévolat ne sont pas fréquentes dans les conventions collectives et se trouvent en majorité dans le secteur public, plus précisément au niveau du gouvernement fédéral.

Extrait d'une convention collective :

Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada – Services des programmes et de l'administration. 2001-2003, 1196303

CONGÉ DE BÉNÉVOLAT

42.01 Sous réserve des nécessités du service telles que déterminées par l'Employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'employé-e se voit accorder, au cours de chaque année financière, un (1) jour de congé payé pour travailler à titre de bénévole pour une organisation ou une activité communautaire ou de bienfaisance, autre que les activités liées à la Campagne de charité en milieu de travail du gouvernement du Canada.

Ce congé est pris à une date qui convient à la fois à l'employé-e et à l'Employeur. Cependant, l'Employeur fait tout son possible pour accorder le congé à la date demandée par l'employé-e.

L'avenir nous dira si ce genre de clause gagnera du terrain dans une conjoncture de vieillissement de la population et de réduction des services publics.

PRESTATIONS DE COMPASSION

Une nouvelle possibilité aux soignants membres de la famille

J. Dawe
Communications, Programme du travail
Ressources humaines et Développement des compétences Canada

L'un des plus grands défis auquel peut être confrontée une personne est de devoir prendre des décisions concernant les soins à donner à un membre de sa famille qui est mourant. À l'heure actuelle, un nombre de plus en plus grand de Canadiens et de Canadiennes doivent relever ce défi et les choix qui s'offrent à eux entraînent souvent des coûts élevés sur les plans émotionnel et financier.

Imaginez maintenant que vous avez la possibilité de passer ces derniers moments avec l'être cher sans devoir vivre le stress, la culpabilité et les pressions financières associés à l'obligation de vous absenter du travail – même pendant des jours et des semaines.

Voilà la philosophie qui a inspiré les nouvelles prestations de compassion du gouvernement du Canada.

Instaurées en janvier 2004, ces prestations offrent une solution de rechange aux soignants membres de la famille qui doivent concilier les besoins de leur famille avec leurs besoins en matière de revenu et de sécurité d'emploi.

Les nouvelles dispositions de la *Loi sur l'assurance-emploi* permettent à chaque personne admissible de recevoir des prestations de compassion pendant un maximum de six semaines durant la période où elle devra s'absenter du travail pour s'occuper de son époux ou conjoint de fait, de son père ou de sa mère, ou de l'époux ou du conjoint de fait de ceux-ci, de son enfant ou de l'enfant de son époux ou conjoint de fait.

La partie III du *Code canadien du travail*, qui vise les milieux de travail de compétence fédérale, a été modifiée pour permettre aux travailleuses et travailleurs de prendre un congé de soignant pouvant aller jusqu'à huit semaines tout en étant assurés de conserver leur emploi. Les modifications apportées font en sorte qu'à son retour au travail, l'employé devra être réintégré dans ses fonctions ou se voir offrir, au même endroit, un poste comparable à celui qu'il occupait, au même salaire et avec les mêmes avantages sociaux.

Un grand nombre de provinces ont suivi l'exemple du gouvernement fédéral et ont apporté des modifications similaires à leur code du travail respectif pour accorder une protection équivalente aux travailleurs qui relèvent de leur compétence.

Les prestations de compassion versées conformément à la *Loi sur l'assurance-emploi* sont souples et peuvent être partagées entre les membres de la famille qui sont admissibles. Par exemple, une sœur et un frère peuvent prendre chacun trois semaines de congé pour s'occuper d'un parent très gravement malade et recevoir des prestations de compassion

pendant trois semaines chacun. Les personnes qui doivent se déplacer pour s'occuper d'un être cher, et ce, même à l'étranger, sont également admissibles à recevoir des prestations de compassion.

Le travailleur doit présenter un certificat du médecin traitant ou du praticien du membre de la famille qui atteste que ce dernier est gravement malade et que le risque de décès est élevé au cours des 26 semaines qui suivent. Le congé doit être pris dans la période de 26 semaines en question.

L'une des plus dures épreuves qu'une personne puisse avoir à surmonter est lorsqu'un être cher est mourant ou risque de mourir. Le Gouvernement du Canada estime qu'en de telles circonstances, les Canadiens et les Canadiennes ne devraient pas avoir à choisir entre conserver leur emploi et prendre soin d'un membre de leur famille. Les prestations de compassion permettront de réduire le stress qu'engendre l'obligation de prendre une telle décision.

Pour en savoir plus sur ces prestations, consultez le site Web de Ressources humaines et Développement des compétences Canada à http://www.rhdcc.gc.ca.

Certains changements récents à la législation du travail au Canada

Projets de loi et textes réglementaires adoptés

MICHEL GAUVIN, CHARLES PHILIPPE ROCHON et ANNICK DELISLE
Analyse de la législation du travail
Politique stratégique et Affaires internationales du travail
Programme du travail, Ressources humaines et Développement des compétences Canada

Fédéral : *Loi modifiant le Code criminel (fraude sur les marchés financiers et obtention d'éléments de preuve)*; le projet de loi C-13; sanctionné le 29 mars 2004[1]

Parmi d'autres modifications au *Code criminel*, ce projet de loi ajoutera une nouvelle infraction pénale d'ordre général visant à empêcher que des représailles soient prises par un employeur contre un employé qui dénonce la violation de lois fédérales ou provinciales/territoriales.

Ainsi, un nouvel article du *Code criminel* (l'article 425.1) interdira à un employeur, une personne qui agit au nom d'un employeur, ou une personne en position d'autorité de prendre des sanctions disciplinaires, de rétrograder, de congédier, ou de prendre toute autre mesure portant atteinte à l'emploi d'un employé – ou de menacer l'employé de telles mesures – afin de le contraindre à ne pas fournir des renseignements aux responsables de l'application d'une loi concernant une infraction commise par l'employeur (ou par l'un des dirigeants, employés ou administrateurs de l'employeur). Constituera aussi une infraction le fait d'exercer des représailles à l'endroit d'un employé qui a déjà fourni ce genre d'information. Une personne trouvée coupable d'une infraction en vertu de l'article 425.1 sera passible d'une peine maximale de cinq ans d'emprisonnement.

Ces modifications entreront en vigueur à une date fixée par décret.

Alberta : *Règlement modifiant le Règlement sur les normes d'emploi (Employment Standards Amendment Regulation)* en vertu du *Code des normes d'emploi (Employment Standards Code)*; Règlement de l'Alberta 28/2004; Gazette officielle, partie II, du 15 mars 2004

Le *Règlement modifiant le Règlement sur les normes d'emploi* (le *Règlement*) s'applique aux secteurs des soins à domicile[2] et des soins

---

— Veuillez noter que cet article fait état de la législation dans le domaine du travail adoptée ou promulguée avant le 18 juin 2004

[1] Un projet de loi identique (le projet de loi C-46) avait été présenté et adopté en troisième lecture par la Chambre des communes lors de la session parlementaire précédente. Cependant, le projet de loi n'avait pas encore été adopté par le Sénat au moment de la prorogation de cette session.

[2] « Soins à domicile » signifie la prestation de services de soins de santé, de service de soins personnels ou un service d'économie familiale aux clients à domicile mais n'incluent pas les services de travaux domestiques lourds, les services d'homme/de femme à tout faire, les services communément appelés popote roulante et ramassage-repas, les services de transport ou les services de bureau ou administratifs.

résidentiels[3] au lieu des dispositions du *Code des normes d'emploi* (la *Loi*) sur les heures de travail et le temps supplémentaire. Ce règlement qui est entré en vigueur le 1er avril 2004, a remplacé un système de permis qui avait été mis sur pied pour les industries des soins à domicile et des soins résidentiels, en place depuis 1995. Les dispositions du nouveau règlement sont très semblables aux conditions qui étaient imposées par le système de permis.

La rémunération d'un fournisseur de soins[4] employé pour un quart de travail de 24 heures doit être d'un montant au moins équivalent au salaire minimum pour 12 heures, lorsqu'il fournit des soins à domicile, et pour 24 heures lorsqu'il s'agit de soins résidentiels. De plus, les heures de travail dépassant 264 heures au cours d'une période d'un mois doivent être rémunérées au taux des heures supplémentaires. Toutefois, seulement 12 heures par quart de travail de 24 heures sont comptées comme étant des heures travaillées aux fins du calcul des heures supplémentaires.

Lorsqu'il est employé pour un quart de travail de moins de 24 heures, le fournisseur de soins doit être payé un montant au moins équivalent au salaire minimum pour les heures travaillées. La rémunération au taux des heures supplémentaires s'applique aux heures travaillées en sus de 12 heures par jour de travail dans un mois ou dépassant 264 heures dans un mois, selon le montant le plus élevé. Toutefois, l'employeur peut prévoir à l'horaire une période désignée de repos, n'excédant pas huit heures, qui n'est pas comptée dans le calcul des heures supplémentaire à moins que des soins ne soient prodigués durant ces heures.

Si un fournisseur de soins accompagne un client en vacance ou lors d'une sortie, ce fournisseur de soins doit recevoir au moins le montant qu'il aurait reçu en prodiguant des soins à domicile ou des soins résidentiels à la demeure du client ou dans un encadrement résidentiel. Toutefois, le fournisseur de soins et le client peuvent convenir d'un autre arrangement en ce qui concerne la rémunération.

Enfin, un fournisseur de soins à domicile qui fournit moins de deux heures consécutives de travail, en excluant une période de repas d'une heure ou moins, doit être payé pour au moins deux heures à un taux qui n'est pas inférieur au salaire minimum. À cette fin, les heures travaillées immédiatement après la période de repas sont considérées comme étant consécutives aux heures travaillées avant la période de repas.

Île-du-Prince-Édouard: *Loi sur la santé et la sécurité au travail* (*Occupational Health and Safety Act*); le projet de loi 39 sanctionné le 20 mai 2004

À la suite de l'adoption de ce projet de loi, une version réécrite de la loi en matière de santé et de sécurité au travail est entrée en vigueur le 20 mai 2004. Le nouveau texte est plus facile à comprendre et est sans distinction de genre. Quelques modifications de fond ont également été apportées.

La commission des accidents du travail (Workers Compensation Board) continue de veiller à l'application de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, et ses fonctions ainsi que celles du directeur de la santé et de la sécurité au travail sont ajustées à la situation actuelle et sont clairement définies. De plus, des sanctions supplémentaires

[3] « Soins résidentiels » signifie la prestation de services de soins de santé ou de service de soins personnels aux clients résidentiels mais n'inclut pas les services de bureau ou administratifs, la planification de menus ou la préparation de repas, les services de ménage, de conciergerie et d'entretien ou tout service n'étant pas directement relié aux soins personnels et aux soins de santé du client.

[4] « Fournisseur de soins » signifie un employé qui prodigue des soins à domicile et des soins résidentiels.

peuvent être imposées lorsqu'une personne est déclarée coupable d'une infraction à la *Loi* ou à un règlement. Le tribunal peut, entre autres, compte tenu de la nature de l'infraction et des circonstances, ordonner au contrevenant de rendre publics les faits relatifs à l'infraction et/ou de verser à la Commission un montant utilisé aux fins de l'éducation du public concernant des questions relatives à la santé et à la sécurité au travail. De telles sanctions s'ajoutent aux autres peines qui peuvent être imposées par un tribunal en vertu de la *Loi* et des règlements, mais le total de ces montants ne peut excéder la peine maximale prescrite par l'article principal de la *Loi* traitant des infractions et peines.

Enfin, les nouveaux pouvoirs de réglementation permettent à la Commission d'exempter, avec l'approbation du gouvernement, certains lieux de travail de l'application d'un règlement, tout en permettant que la *Loi* s'applique à eux.

Manitoba : la *Loi modifiant la Loi sur les relations du travail*; le projet de loi 37 sanctionné le 10 juin 2004

La *Loi sur les relations du travail* prévoit que si une convention collective a expiré, une grève ou un lock-out s'est poursuivi pendant une période d'au moins 60 jours, et l'employeur et l'agent négociateur ont tenté de conclure une nouvelle convention avec l'aide d'un conciliateur ou d'un médiateur pendant au moins 30 jours pendant la grève ou le lock-out, l'une ou l'autre des parties peut présenter une demande à la Commission du travail du Manitoba afin que le contenu de la convention collective soit déterminé par celle-ci ou, dans le cas où les parties y consentent, par un arbitre qu'elles désignent. Entrée en vigueur le 10 juin 2004, la *Loi 37* a apporté des modifications à ce processus, lesquelles sont décrites ci-après.

- La Commission du travail doit déterminer d'abord, dans un délai de 21 jours après qu'elle ait avisé les parties de la réception d'une demande de déterminer le contenu d'une convention collective, si celles-ci négocient de bonne foi et si elles pourront vraisemblablement en arriver à conclure une nouvelle convention dans les 30 jours en continuant leurs négociations. Cette disposition ne s'applique pas si la Commission décide de remettre cette détermination jusqu'à ce qu'elle soit convaincue que la partie qui a présenté la demande ait négocié assez longtemps et sérieusement en ce qui concerne les dispositions de la convention collective faisant l'objet du différend.

- La partie qui présente la demande doit négocier de bonne foi pour que la Commission ou l'arbitre puisse procéder à la détermination du contenu de la convention collective.

- Si la Commission détermine initialement que la partie qui présente la demande ne négocie pas de bonne foi, celle-ci peut lui présenter une nouvelle demande à une date ultérieure relativement à la détermination du contenu de la convention collective.

- Si le contenu d'une convention collective est déterminé plus de six mois après la date d'expiration de la dernière convention, la nouvelle convention demeure en vigueur pendant une période de six mois suivant la date de détermination de son contenu.

Nouveau-Brunswick : *Loi modifiant la Loi sur les normes d'emploi*; le projet de loi 31; sanctionné le 28 mai 2004

Cette loi a ajouté le jour du Souvenir (le 11 novembre) aux six autres jours fériés prévus par la *Loi sur les normes d'emploi* (c.-à-d. le jour de l'An, le Vendredi saint, la fête du Canada, la fête du Nouveau-Brunswick, la fête du Travail et le jour de Noël).

Cette modification est entrée en vigueur lorsque le projet de loi a été sanctionné.

Nouvelle-Écosse : *Loi de 2004 concernant l'administration de la justice (Justice Administration Amendment (2004) Act)*; le projet de loi 73; sanctionné le 20 mai 2004

Cette loi modifiera plusieurs lois provinciales, y compris le *Code des normes du travail (Labour Standards Code)*.

Recours au Tribunal des normes du travail (Labour Standards Tribunal)

Une modification établira une limite de six mois à l'intérieur de laquelle une décision peut être portée en appel au Tribunal des normes du travail. Cette période débuterait au moment où une plainte est reçue ou au moment où une enquête est commencée par le directeur des normes du travail.

Indemnité de congé annuel

Le 30 octobre 2003, le *Code des normes du travail* a été modifié afin d'accorder une troisième semaine de congé annuel aux employés qui comptent plus de huit ans de service auprès de leur employeur. Toutefois, aucune modification corrélative n'a été apportée à ce moment aux dispositions relatives à l'indemnité de congé annuel. Conséquemment, cette indemnité est demeurée fixée à quatre pour cent du salaire gagné au cours de l'année de référence, peu importe la durée du congé annuel auquel a droit un employé.

Afin de corriger cette situation, le *Code des normes du travail* précisera que les employés qui ont complété plus de huit ans de service auprès du même employeur ont droit à une indemnité de congé annuel d'un montant équivalent à au moins six pour cent du salaire.

Entrée en vigueur

Ces modifications entreront en vigueur par voie de proclamation.

Ontario: Modifications au *Règlement sur le contrôle de l'exposition à des agents chimiques ou biologiques* (*Regulation respecting Control of Exposure to Biological or Chemical Agents*) prises en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*; Règlement 100/04; Gazette du 8 mai 2004

En avril 2004, le gouvernement de l'Ontario a annoncé l'instauration d'un nouveau système de mise à jour régulière des limites d'exposition en ce qui a trait aux substances dangereuses présentes en milieu de travail. En outre, des modifications au *Règlement sur le contrôle de l'exposition à des agents chimiques ou biologiques* (*Regulation respecting Control of Exposure to Biological or Chemical Agents*) pris en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* ont apporté des limites d'exposition en milieu de travail (LEMT) plus basses pour quatre substances (c'est-à-dire le manganèse (poussières et composés) à compter du 30 juin 2004, et le monoxyde de carbone, le benzène et le 1, 3-butadiène à compter du 31 décembre 2005). L'Ontario possède déjà des LEMT pour plus de 700 substances dangereuses. En vertu du nouveau système, le ministère du Travail tiendra régulièrement des consultations en ce qui concerne les LEMT fondées sur de nouvelles recommandations de l'American Conference of Governmental Industrial Hygienists (ACGIH) et la pertinence de les adopter en Ontario. Des mises à jour supplémentaires allant au-delà des recommandations de l'ACGIH pourront être effectuées lorsqu'elles sont fondées sur la recherche scientifique et médicale la plus avancée.

Québec : *Règlement modifiant le Règlement sur les normes du travail* en vertu de la *Loi sur les normes du travail*; décret 327-2004; Gazette officielle du Québec, partie 2, du 7 avril 2004

Le *Règlement modifiant le Règlement sur les normes du travail* aura pour effet de faire augmenter le salaire minimum à 7,60 $ l'heure au cours de la prochaine année. Une première hausse de 15 cents a eu lieu le 1er mai 2004 et une

deuxième, du même montant, entrera en vigueur le 1er mai 2005. Le salaire minimum s'appliquant aux travailleurs à pourboire augmentera lui aussi de 30 cents pendant la même période, passant ainsi à 6,85 $ l'heure le 1er mai 2005.

Québec : *Règlement modifiant le Règlement sur les normes du travail* en vertu de la *Loi sur les normes du travail*; Gazette officielle du Québec, partie II, du 9 juin 2004

Ce règlement vise à fixer des normes minimales relatives à la rémunération des cueilleurs de fruits et de légumes qui sont présentement exclus des dispositions sur le salaire minimum.

Ainsi, les salariés affectés à la cueillette de framboises, de fraises et de pommes ont maintenant droit à un taux minimum de rémunération établi au rendement, c'est-à-dire en fonction de la quantité de fruits cueillis. Les salariés affectés à la cueillette d'autres fruits ont droit au taux général du salaire minimum. Les montants applicables sont de 0,458 $ du contenant de 250 ml de framboises (0,467 $ à compter du 1er mai 2005) et de 0,208 $ du contenant de 551 ml de fraises (0,212 $ le 1er mai 2005). Pour ce qui est de la cueillette des pommes, la rémunération varie selon le type de pommier :

- pommiers de type nain : 1,11 $ du minot (19,05 kilos), passant à 1,13 $ du minot le 1er mai 2005;
- pommiers de type semi-nain : 1,36 $ du minot, passant à 1,39 $ du minot le 1er mai 2005;
- pommiers de type standard : 1,57 $ du minot, passant à 1,60 $ du minot le 1er mai 2005.

Cependant, une disposition additionnelle précise qu'un salarié doit recevoir au moins le taux général du salaire minimum (7,45 $ l'heure) si, « pour des motifs hors de son contrôle et lié à l'état des champs ou des fruits », il ne peut toucher au moins un montant équivalent lorsqu'on applique le taux de rémunération au rendement.

Par ailleurs, les salariés affectés principalement à des opérations non mécanisées reliées à la cueillette de légumes de transformation, notamment les cueilleurs de concombres de conserverie, auront droit au taux général du salaire minimum à partir du 1er janvier 2006.

Ces modifications font suite aux recommandations du Comité sur les travailleurs agricoles, dont le rapport a été déposé le 17 décembre 2003. Le ministre du Travail a mis sur pied ce comité après l'adoption, en juin 2003, du *Règlement modifiant le Règlement sur les normes du travail et abrogeant le Règlement sur l'avis de licenciement collectif*. Il avait pour mandat d'élaborer une norme salariale permanente pour les salariés affectés principalement à la cueillette non mécanisée de fruits et de légumes de conservation, qui sont aujourd'hui les seuls salariés agricoles au Québec à demeurer exclus de l'application du salaire minimum de la province.

Ce règlement est entré en vigueur le 24 juin 2004.

Québec : *Règlement modifiant le Règlement sur la tenue d'un système d'enregistrement ou d'un registre et sur la transmission de rapport* en vertu de la *Loi sur les normes du travail*; Gazette officielle du Québec, partie II, du 16 juin 2004

Ce règlement, qui fait suite à l'adoption du *Règlement sur des normes du travail particulières à certains secteurs de l'industrie du vêtement*, a abrogé les articles 1.1 et 3 ainsi que l'annexe I du *Règlement sur la tenue d'un système d'enregistrement ou d'un registre et sur la transmission de rapport*. Il a également modifié le titre de ce règlement en supprimant les mots « et sur la transmission de rapport ».

Conséquemment, les employeurs de l'industrie du vêtement qui étaient autrefois régis par décret n'ont plus à transmettre des rapports mensuels à la Commission des normes du travail. Par ailleurs, les renseignements qu'ils doivent conserver dans leurs

systèmes d'enregistrement ou leurs registres au sujet de chacun de leurs salariés ont les mêmes que pour les autres employeurs visés par la législation provinciale sur les normes du travail.

Ces modifications sont entrées en vigueur le 1er juillet 2004.

Saskatchewan : *Loi de 2004 modifiant la Loi sur les normes du travail (Labour Standards Amendment Act, 2004)*; le projet de loi 50; sanctionné le 17 juin 2004

Cette loi a modifié les pouvoirs et les responsabilités de la commission du salaire minimum (Minimum Wage Board) et a aussi apporté des changements aux dispositions permettant à un employé de s'absenter du travail pour s'occuper d'un membre de la famille immédiate qui est gravement malade ou qui a subi une blessure grave.

Commission du salaire minimum

Une modification à la *Loi sur les normes du travail (Labour Standards Act)* (LNT) précise que la commission du salaire minimum doit réexaminer le salaire minimum provincial au moins une fois à tous les deux ans. De plus, le pouvoir de réglementer en ce qui a trait à la fixation du salaire minimum, de l'âge minimum d'accès à l'emploi, des retenues maximales du salaire pour la chambre et la pension, et des autres questions énumérées précédemment au paragraphe 15(4) de la LNT revient désormais entièrement au lieutenant gouverneur en conseil. (Auparavant, le lieutenant gouverneur en conseil avait le pouvoir d'approuver ou de refuser les règlements proposés par la Commission du salaire minimum.) Le rôle de la Commission maintenant est d'effectuer un examen de l'une ou l'autre de ces questions et de faire des recommandations au ministre du Travail relatives à celles-ci.

Absences en cas de maladie ou de blessure grave impliquant un membre de la famille

La LNT protégeait déjà les employés admissibles (c.-à-d. ceux qui ont complété au moins 13 semaines consécutives de service auprès de leur employeur) contre un congédiement ou d'autres formes de représailles s'ils s'absentaient du travail, pour au plus 12 semaines par période de 52 semaines, en raison d'une maladie ou d'une blessure grave subie par un membre de leur famille immédiate qui dépend d'eux[5]. La définition de famille immédiate contenue dans la LNT comprend le conjoint, le père, la mère, les grands-parents, l'enfant, le frère ou la sœur de l'employé ou de son conjoint. Si l'employeur en fait la demande par écrit, un certificat médical attestant la maladie ou la blessure doit lui être remis.

Compte tenu de la récente mise en place de prestations de compassion en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*, ces dispositions ont été modifiées afin de prolonger la période de congé dont peut se prévaloir un employé lorsque celui-ci reçoit des prestations de compassion ou observe le délai de carence s'appliquant à ces prestations[6]. Toutefois, la durée maximale de congé dans ces circonstances est limitée à 16 semaines par période de 52 semaines.

Ces modifications sont entrées en vigueur le 17 juin 2004.

[5] Un employé admissible peut généralement prendre une période de congé plus courte – 12 jours par année civile au maximum – dans le cas d'une maladie ou d'une blessure qui n'est pas grave.

[6] En vertu de la *Loi sur l'assurance*-emploi, un employé peut recevoir jusqu'à six semaines de prestations de compassion – après deux semaines de délai de carence – afin d'offrir des soins ou du soutien à son conjoint ou sa conjointe, son enfant, son père ou sa mère si cette personne est gravement malade et qu'il y a un risque élevé de décès au cours d'une période de 26 semaines, tel qu'attesté par un certificat médical. Un employé qui satisfait aux conditions et exigences du programme peut être admissible à des prestations de compassion deux fois dans la même année (c.-à-d. jusqu'à 12 semaines de prestations, sans oublier les deux périodes de carence qui comptent quatre semaines au total).

Territoires du Nord-Ouest : *Règlement sur les salaires – modification*, en vertu de la *Loi sur les normes du travail*; R-019-2004; Gazette officielle, partie II, du 27 février 2004

Ce règlement a abrogé l'article 5 du *Règlement sur les salaires*. Ce dernier précisait les communautés et autres lieux dans lesquels prévalait un taux de salaire minimum plus bas. Cette modification est directement liée aux changements récents apportés à la *Loi sur les normes du travail* qui, à compter du 28 décembre 2003, ont éliminé les taux de salaire minimum inférieurs basés sur l'âge et le lieu de travail.

Ce règlement est entré en vigueur le 28 janvier 2004.

Pour plus d'informations sur les changements aux lois du travail récemment adoptés ou proposés au Canada, veuillez visiter le site Web de Ressources humaines et Développement des compétences Canada à

http://www.rhdcc.gc.ca, *en utilisant*
(1) l'index A-Z, choisir "E" comme choix alphabétique et
(2) cliquer sur Évolution de la législation du travail au Canada.

Publications disponibles concernant *les lois et règlements au travail*

Volume de base :

Code canadien du travail Partie II, format : auto-relieur, 292 pages

Règlement concernant la santé et la sécurité au travail pris en vertu de la Partie II du *Code canadien du travail* ainsi que le règlement concernant les *comités de sécurité et de santé et les représentants à la sécurité et à la santé*. (disponible en anglais)

N° de cat. : L31-85/2003F;
Prix : 27,95 $

Codification administrative :

Code canadien du travail, Partie I, 94 pages, bilingue

N° de cat. : YX76-L2-1/2000
Prix : 8,95 $

Code canadien du travail, Partie II, 56 pages, bilingue

N° de cat. : YX76-L2-2/2000
Prix : 6,95 $

Code canadien du travail, Partie III, 64 pages, bilingue

N° de cat. : YX76-L2-3/2001
Prix : 7,95 $

Pour commander :

1-800-653-7493 ou (613) 941-5995
Libraries seulement: 1-800-661-2868 ou (613) 957-3475

1-800-565-7757 ou (613) 954-5779

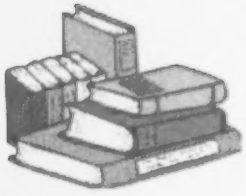
http://publications.gc.ca

Les Éditions et services de dépôt
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada
Ottawa, Ontario
K1A 0S5

publications@tpsgc.gc.ca

Le Coin du lecteur

Michèle Auger, Fred Longley et Edward Popoff
Bibliothèque ministérielle



Gestion des conflits en milieu de travail

BRÉARD, Richard et Pierre PASTOR. **Gestion des conflits,** Rueil-Malmaison, Éditions Liaisons, 2000. Coll. « Entreprise et carrières ».
HD42 B73

Les auteurs analysent les mécanismes du conflit relationnel en milieu de travail tant au niveau individuel qu'au niveau du groupe. Ils proposent des stratégies de résolution des conflits basées sur une communication efficace à tous les niveaux de l'organisation.

CORMIER, Solange. **Dénouer les conflits relationnels en milieu de travail,** Sainte-Foy, Québec, Presses de l'Université du Québec, c2004. Coll. « Communication, Groupes et organisations ».
HD42 C67

Cet ouvrage théorique présente une analyse approfondie du conflit relationnel en milieu de travail, d'abord en définissant les composantes du conflit, ensuite en présentant les principaux obstacles à leur résolution. La deuxième partie de l'ouvrage est consacrée à la gestion des conflits. Le lecteur y puisera différentes stratégies pour gérer et surmonter efficacement les conflits et, même, apprendre à s'adapter au quotidien à des situations qu'on ne peut changer rapidement.

DROLET, Muriel et Marie-Josée DOUVILLE. **Comment gérer un employé difficile,** Montréal, Éditions Transcontinental; Québec, Éditions de la Fondation de l'entrepreneurship, 2004. Coll. « Entreprendre ».
HF5549.5 E42 D76

La méthode d'intervention décrite dans cet ouvrage constitue un outil fort utile pour les gestionnaires qui, un jour ou l'autre, seront confrontés à gérer un employé difficile. Les auteurs ont pris soin, au préalable, de bien faire la distinction entre « employé en difficulté » et « employé difficile ». Une fois la distinction établie, ils élaborent toutes les étapes de la démarche à suivre pour gérer les situations créées par l'employé ayant un

comportement « dysfonctionnel » en milieu de travail. La démarche est appuyée par des études de cas, conseils-clés, stratégies d'intervention, grilles d'observation et de collectes de faits, exemples de plan de redressement, techniques d'entrevue de rétroaction avec l'employé difficile, et recours aux mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

POITRAS, Jean et André LADOUCEUR. **Systèmes de gestion de conflits,** Cowansville, Québec, Editions Yvon Blais, c2004.
HD42 P64

Les auteurs de cet ouvrage préconisent une approche de gestion de conflit basée sur la conciliation des intérêts des parties en cause. Ils expliquent comment, en privilégiant cette approche, les gestionnaires pourront surmonter et gérer avec succès les conflits internes, tout en préservant un haut niveau de motivation et de rendement des employés au sein de l'organisation.

RICHARDS, Rebecca A. **Discipline informelle : employés à problèmes,** Brossard, Québec, Publications CCH, c2001. Coll. « grh ».
HF5549.5 E42 R5214

Rebecca Richards présente une méthode de traitement des comportements déviants en milieu de travail en plusieurs phases, allant de l'identification des causes à l'application de sanctions et mesures correctrices pouvant amener au congédiement de l'employé récalcitrant. La méthode exposée dans cet ouvrage fait appel aux compétences du gestionnaire pour ménager un dénouement efficace de la situation conflictuelle pour les parties en cause, et éviter ainsi toute récidive.

NOTA

1. *Pour d'autres références qui sont disponsibles en langue anglaise seulement, voir la version anglaise de la Gazette du travail / Workplace Gazette.*
2. *Les employé(e)s de Développement social Canada et de Ressources humaines et Développement des compétences Canada peuvent emprunter directement ces ouvrages en s'adressant à la Bibliothèque ministérielle. Autrement, vous devez les emprunter par l'intermédiaire de votre bibliothèque.*

Téléphone : (819) 994-2603, Télécopieur : (819) 953-5482
Courriel : circulation.library-bibliotheque.response@sdc-dsc.gc.ca
Site Web : www.dsc.gc.ca/fr/sm/sfa/sa/biblio/bibliotheque.shtml

HIER et Aujourd'hui

Suzanne Payette
Direction de l'information sur les milieux de travail
Programme du travail, Ressources humaines et Développement des compétences Canada

Dispositions de sécurité syndicale

Il y a 50 ans...

En 1954, dans la base de données, environ neuf conventions sur dix contiennent des dispositions relatives à la sécurité syndicale. Lors de la négociation des clauses de sécurité, le principal objectif des syndicats consiste à représenter le plus grand nombre possible des employés de l'unité de négociation. Étant donné que le syndicat accorde une importance primordiale aux membres et au soutien financier qu'ils apportent, la sécurité présente deux aspects principaux, à savoir, l'un relié à l'adhésion syndicale et l'autre au versement des cotisations. Par le biais des conventions collectives, plusieurs syndicats essaient de faire en sorte que les entreprises emploient ou maintiennent en poste, dans l'unité de négociation, uniquement les employés syndiqués.

Selon la clause d'atelier fermé, tous les employés de l'unité de négociation doivent être membres du syndicat contractant et, en règle générale, l'employeur doit embaucher uniquement des membres du syndicat. Aussi, il existe une clause d'atelier syndical qui stipule que tous les employés doivent être syndiqués. L'employeur est tout à fait libre de recruter des travailleurs non syndiqués mais ils doivent adhérer au syndicat dans un délai spécifié après leur embauche. Cependant, une forme d'atelier syndical modifié dispense les employés non syndiqués d'une adhésion obligatoire au moment où la convention entre en vigueur. Par ailleurs, selon le principe de la disposition sur le maintien d'affiliation, les employés ne sont nullement tenus d'adhérer au syndicat. Cependant, ceux qui sont syndiqués doivent maintenir leur adhésion pendant toute la durée de la convention. Certaines conventions comportent une période d'échappatoire, située généralement vers la fin, parfois au début, de la durée de la convention.

Les clauses de précompte se rapportent à la déduction des cotisations syndicales à la source. La formule Rand provient de la décision (1945) rendue par Justice Rand qui a servi d'arbitre lors du litige opposant Ford Motor Company et United Automobile Workers of America. Le principe fondamental de cette décision consiste à déduire les cotisations syndicales du salaire de tous les employés de l'unité de négociation, qu'ils soient membres du syndicat ou non. Cette mesure tendait à empêcher les resquilleurs, soit les employés qui profitaient des salaires et conditions de travail sans pour autant payer les cotisations. La formule assure également une certaine sécurité financière au syndicat et stipule qu'elle s'appliquera uniquement aux cotisations syndicales normales.

Aujourd'hui...

Ces diverses formes de sécurité syndicale et l'utilisation de la formule Rand figurent encore dans les conventions collectives. Le tableau suivant indique les écarts qui apparaissent au cours des 50 dernières années. Au fil des ans, la formule Rand est devenue très courante, passant de 15 à 92 % et les clauses d'atelier syndical qui figuraient dans 13 % des conventions se trouvent à présent dans 40 % des conventions.

Dispositions de sécurité syndicale

	1954		2004	
	Conventions collectives	Employés	Conventions collectives	Employés
	%	%	%	%
Atelier fermé	12	8	10	10
Atelier syndical	13	9	40	31
Atelier syndical modifié	14	11	14	15
Mantien d'adhésion	8	12	3	2
Formule Rand	15	15	92	95

Information sur les milieux de travail

Workplace Information

PRODUITS D'INFORMATION ET SERVICES À LA CLIENTÈLE

Services à la clientèle

La Direction de l'information sur les milieux de travail est votre source de renseignements à jour et personnalisés sur les relations industrielles et la négociation collective au Canada.

En répondant à vos besoins précis en matière de recherche, nous pouvons vous aider à vous préparer à la résolution de questions à la table de négociation. Grâce à notre service d'information et à nos publications, nous pouvons aussi vous aider à vous tenir au courant des innovations introduites dans le domaine des relations de travail. C'est la raison pour laquelle négociateurs, chercheurs, économistes, consultants, journalistes, professeurs, et nombre d'autres spécialistes font appel à nos ressources.

Bulletin des règlements salariaux

Publication mensuelle fournissant des informations les plus récentes et des analyses des tendances salariales issues des principaux règlements de la négociation collective au Canada. Le Bulletin est une publication reconnue et indispensable qui présente des données statistiques et analytiques illustrées par des tableaux et des graphiques sur les derniers changements touchant les salaires. Des données globales et détaillées sont publiées par catégories : secteurs public et privé, régions et sphères de compétence et principaux secteurs d'activité. **Abonnement**, au Canada, 1 an : 220 $ ou 2 ans : 400 $ plus 7 % de TPS; dans les autres pays, 1 an : 220 $US ou 2 ans : 400 $US (disponible par courriel et par la poste).

Gazette du travail

Publication trimestrielle présentant les rajustements salariaux tirés des principales conventions collectives négociées au Canada, selon les secteurs public et privé, la région, la sphère de compétence et le secteur d'activité; une analyse détaillée des dispositions particulières issues des principales conventions collectives; une chronologie des arrêts de travail et des renseignements sur les pratiques innovatrices en milieu de travail tirées des conventions collectives signées. On y trouve aussi des articles et études de cas sur des questions relatives aux relations de travail. **Abonnement**, au Canada, 1 an : 140 $ ou 2 ans : 250 $ plus 7 % de TPS; dans les autres pays, 1 an : 140 $US ou 2 ans : 250 $US (disponible par la poste seulement).

Bulletin de la négociation collective

Publication mensuelle fournissant de l'information à jour tirée des principales conventions collectives signées récemment au Canada. Cette publication offre de l'information sommaire sur les changements relatifs aux salaires et aux avantages sociaux, l'état des principales négociations, ainsi que les arrêts de travail. De plus, on peut y trouver une liste à jour de sommaires d'entente, disponibles via la base de données Négothèque. **Abonnement**, au Canada, 1 an : 65 $ ou 2 ans : 110 $ plus 7 % de TPS; dans les autres pays, 1 an : 65 $US ou 2 ans : 110 $US (disponible par courriel et par la poste).

Négothèque

Une base de données consultable sur les relations du travail qui fournit des renseignements à jour sur les aspects importants (sommaires d'entente et texte intégral des conventions collectives) des négociations collectives au Canada. Accès via Internet. Offerte ***gratuitement*** en tant que valeur ajoutée à nos abonné(e)s.

Visitez notre site Internet pour obtenir de l'information sur les arrêts de travail, les organisations de travailleurs et de travailleuses au Canada, le calendrier des principales conventions collectives qui viennent à expiration et celui des réouvertures de négociation, les articles et études de cas publiés dans la Gazette du travail, renseignements sur les pratiques innovatrices en milieu de travail et certains changements récents à la législation du travail au Canada.

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec la Direction de l'information sur les milieux de travail :

1-800-567-6866 ou (819) 997-3117

1-819-953-9582

http://www.rhdcc.gc.ca/fr/pt/imt/info.shtml

Direction de l'information sur les milieux de travail
Ressources humaines et Développement des compétences Canada
Ottawa (Ontario)
K1A 0J2

Bon de commande

Les Éditions et Services de dépôt

Nom : ..... **Titre du poste :** .....

Compagnie : .....

Adresse : .....

Ville : ..... **Province :** .....

Code postal : ..... **Pays :** .....

Téléphone : ..... **Télécopieur :** .....

Courriel : ..... **Date :** .....

TITRE DE L'ABONNEMENT (These publications are also available in English)		*Qté*	*N° de catalogue*	*1 an*	*2 ans*	*Sous-total*
Bulletin des règlements salariaux	Courriel ☐ Poste ☐		L12-20-1F ☐ L12-20-2F ☐	220,00	400,00	
Gazette du travail	Poste seulement ☐		L12-22F ☐ L12-22-2F ☐	140,00	250,00	
Bulletin de la négociation collective	Courriel ☐ Poste ☐		L12-23F ☐ L12-23-2F ☐	65,00	110,00	

Aussi en vente dans les librairies. Les prix peuvent être changés sans préavis.
Toutes les ventes sont finales.

TPS 7 %, si applicable _____

Total _____

EN PRIME

En vous abonnant à l'une des publications de la Direction de l'information sur les milieux de travail, vous pourrez accéder gratuitement (via Internet) à Négothèque, notre *base de données* en relations du travail.

VEUILLEZ INCLURE NÉGOTHÈQUE À MON ABONNEMENT *OUI* ☐ *NON* ☐

MODALITÉS DE PAIEMENT

LES MINISTÈRES ET ORGANISMES FÉDÉRAUX CANADIENS (excluant les sociétés d'État)	*TOUS LES AUTRES CLIENTS (SVP cochez une modalité de paiement)*
N° de bon de commande :	☐ Chèque ou mandat-poste ci-joint (payable à l'ordre du Receveur général du Canada)
N° de ministère :	☐ Mandat-poste international (payable en devises américaines) pour les clients de l'extérieur du Canada
Code d'organisation RI :	☐ Visa ☐ MasterCard ☐ American Express
Code de référence RI :	N° de carte de crédit : .....
Code de centre de responsabilité *(si vous relevez de TPSGC)* :	Date d'expiration : .....
Nota : Ces renseignements sont nécessaires pour traiter votre commande.	Signature : .....
Les cartes de crédit ne sont pas acceptées pour les ministères et organismes fédéraux.	

******VOTRE VERSEMENT DOIT ÊTRE INCLUS AU BON DE COMMANDE******

POUR COMMANDER

Téléphone : *Télécopieur :* *Courriel :* *Internet :*	*1-800-635-7943 / (613) 941-5995* *1-800-565-7757 / (613) 954-5779* *publications@tpsgc.gc.ca* *http://publications.gc.ca*	*Par la poste :* *Les Éditions et Services de dépôt* *Travaux publics et* *Services gouvernementaux Canada* *Ottawa (Ontario) CANADA* *K1A 0S5*